

UNIVERZITA KARLOVA

Přírodovědecká fakulta

Katedra sociální geografie a globálního rozvoje

Studijní program: Geografie

Studijní obor: Globální migrační a rozvojová studia



Bc. Anastasiia Kniazeva

**Agentury a klientský systém zprostředkovávající práci migrantům z SNS a Ukrajiny v Česku
(pozitivní a negativní aspekty jejich činnosti)**

Agencies and the client system of mediating work for migrants from SNS and Ukraine in Czechia
(pros and cons)

Diplomová práce

Vedoucí práce: prof. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc.

Praha 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje a literaturu. Tato práce ani její podstatná část nebyla předložena k získání jiného nebo stejného akademického titulu.

V Praze dne 16. dubna 2019

Bc. Anastasiia Kniazeva

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala prof. RNDr. Dušanu Drbohlavovi, CSc. za jeho čas, připomínky a cenné rady k diplomové práci. Chtěla bych poděkovat informantům samotným za sdílení zkušeností z jejich osobního života a ochotu se rozhovorů účastnit. Chtěla bych poděkovat všem, kteří mi pomohli s překladem z ruštiny do češtiny, konkrétně s některými částmi rozhovorů s informanty a vybranými informacemi z ruských zdrojů v případech, kdy mi dělaly obtíže. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a blízkým za morální i finanční podporu při studiu, svým blízkým kamarádům z Česka, kteří mi pomáhali při studiu. Bez této podpory bych si studium na vysoké škole nedokázala představit.

Srdečně děkuji.

Abstrakt

Mezinárodní migrace ovlivňuje hospodářství jak v cílových, tak i v zdrojových zemích. Děje se tak v důsledku toho, že zahraniční pracovníci posílají finanční remitence domů a podporují ekonomiku ve zdrojové zemi. Zároveň uspokojují poptávku po pracovní síle v cílové zemi, čímž zlepšují její finanční klima.

Pracovní agentury a klientský systém patří mezi nejvýznamnější prvky, které umožňují migrantům získat zaměstnání a často a poskytují další služby pro zajištění pobytu v hostitelské zemi.

Teoretickým východiskem této práce je neoinstitucionální teorie, její koncept omezené racionality člověka a koncept omezeného výběru v kontextu pravidel regulovaných institucemi. Dalším východiskem pro tuto práci posloužila teorie migračních sítí.

V teoretické části jsou představeny pracovní agentury a tzv. klientský systém, který vykonává stejnou činnost na nelegální úrovni. V jádru práce byly prozkoumány tyto institucionální jednotky z hlediska historického, právního a společenského..

Základní kvalitativní výzkum prověřuje koncept omezeného výběru institucionální teorie a teorie migračních sítí na příkladu devíti migrantů ze Společenství nezávislých států (SNS) a Ukrajiny, s nimiž byly provedeny polostrukturované hloubkové rozhovory. Během rozhovorů byly zaznamenávány potenciální a faktické dopady činnosti pracovních agentur a klientského systému na migranty pracující v Česku v současnosti nebo pracovali v minulosti.

Získané autentické výpovědi informantů byly zpracovány pomocí induktivní analýzy kvalitativních dat. Výsledky potvrzují existenci migračních sítí a také existenci faktoru omezené racionality v prozkoumaných případech.

Klíčová slova: institucionální teorie, teorie migračních sítí, agentury zprostředkovávající zaměstnání, klientský systém, migrace ze zemí SNS, Ukrajina

Abstract

International migration has an impact on the economy in both the receiving and the sending countries due to the fact that foreign workers will ‘reinvest’ the financial remittances in their home country and support the domestic economy in the source state while fulfilling the demand for work in the receiving country and improving the financial climate in the host state.

Work agencies and the client system are some of the most important details of this system that allows migrants to get a job and often facilitates participation and provides additional services to organize their stay in the host country.

The theoretical basis of this thesis is the migration network theory and also the neoinstitutional theory with its concept of limited human rationality as well as a concept of institutional “limitations” in the context of created institutional rules.

In the theoretical part of this work the agency and the so-called client system, which performs the same duties on an illegal level, - were explored as institutional units in their historical, real, social dimensions.

Basic qualitative research examines the concept of the migration network theory and the concept of limited choice of institutional theory on the example of nine migrants from the Commonwealth of Independent States (CIS) and Ukraine with semi-structured in-depth interviews. During the interview, the potential and actual impacts of agency and client activities on migrants working in Czechia, or those who worked there in the past, were also noted.

The obtained authentic interviews of the informants were processed by inductive analysis of qualitative data. The results demonstrate the existence of migrant networks and a factor of limited rationality in examined cases.

Keywords: institutional theory, migration network theory, agency mediation, client system, migration from the CIS countries, Ukraine

OBSAH

SEZNAM TABULEK.....	8
SEZNAM PŘÍLOH.....	9
PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK	10
1. Úvod do tématu práce	11
2. Konceptuální východiska práce	14
2.1. Vymezení termínů agenturního zaměstnávání a faktorů růstu jeho popularity	14
2.2. Klientský systém zprostředkovávající práci cizincům v Česku	16
3. Teorie a koncepty související s agenturním zaměstnáváním	18
3.1. Institucionální teorie	18
3.2. Teorie migračních sítí	20
4. Vlastní výzkumné šetření: metodologie a metodika	22
4.1 Kvalitativní přístup	22
4.1.1 Metoda sběru dat a geografie výzkumu	23
4.1.2 Metoda analýzy dat.....	25
4.1.3 Kritéria výběru informantů	25
4.1.4. Průběh polostrukturovaných rozhovorů	26
5. Vznik a současný vývoj pracovních agentur v zemích EU	30
5.1. Pracovní agentury v Nizozemsku	31
5.2. Pracovní agentury v Rakousku	34
5.3. Pracovní agentury v Polsku	38
6. Historie a současný vývoj pracovních agentur mimo EU	44
6.1. Pracovní agentury v USA	44
6.2. Pracovní agentury v Rusku	47
7. Pracovní agentury zprostředkovávající práci cizincům v Česku.....	54
8. Srovnání agentur a služeb zprostředkovávajících práci v Česku, Nizozemsku, Rakousku, Polsku, USA a Rusku.....	59
9. Doporučení pro využití zkušeností z jiných států v oblasti řízení dočasného zaměstnávání	65
10. Vlastní výzkum	67
10.1. Analýza rozhovorů.....	67
10.1.1. Role migračních sítí a nespokojenosti migrantů s jejich životními podmínkami v mateřské zemi při hledání zaměstnání v Česku	67

10.1.2. Hledání práce přes agenturu nebo klienta a institucionální omezení v procesu zaměstnávání cizinců v Česku	79
10.2. Zúčastněné pozorování v prostředí činnosti agentur.....	101
10.2.1. Prostředí zúčastněného pozorování	101
10.2.2. Kontaktování agentur zprostředkovávajících práci cizincům v Česku.....	102
10.2.3. Obsah pozorování	103
11. Teorie/koncepty versus empirie	109
12. Shrnutí výsledku a diskuse.....	112
12.1. Závěr	112
12.2. Diskuze, limity výzkumu a jeho perspektivy.....	115
13. Seznam použité literatury a zdrojů.....	117
14. Přílohy	129

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Základní charakteristiky respondentů (rozhovory 1-5).....	28
Tabulka 2 Základní charakteristiky respondentů (rozhovory 6-9).....	29
Tabulka 3 Přehled doby vzniku legálně působících agentur, právní regulace, typy podvodů v oblasti zaměstnávání cizinců a podmínek zaměstnávání pro nízkokvalifikované migranty z SNS a Ukrajiny – Česko a vybrané státy EU	59
Tabulka 4 Přehled doby vzniku legálně působících agentur, právní regulace, typu podvodů v oblasti zaměstnávání cizinců a podmínek zaměstnávání pro nízkokvalifikované migranty z SNS a Ukrajiny – Česko, Rusko a USA.....	61

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha I: Plán polostrukturovaného rozhovoru
- Příloha II: Zaznamenání rozhovorů s informanty
- Příloha III: Zaznamenání rozhovorů v Ministerstvu práce a sociálních věcí

PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK

ABU	Asociace agentur pro dočasnou práci (Algemene Bond Uitzendondernemingen)
CIETT	Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (International Confederation of Private Employment Agencies)
CLA	Kolektivní pracovní smlouva (Collective Labour Agreement)
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MVČR	Ministerstvo vnitra České Republiky
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
RUB	Ruský rubl
SNS	Společenství nezávislých států
SSSR	Svaz sovětských socialistických republik
TWV	Pracovní povolení v Holandsku (Tewerkstellingsvergunning aanvragen)
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
UWV	Zaměstnanecká pojišťovna (Uitvoeringsinstituut erknemersverzekeringen)
USA	Spojené státy americké (United States of America)
USD	Americký dolar
ZP	Zákoník práce

1. Úvod do tématu práce

Agentury a agenturní zaměstnávání migrantů v Evropě vyvolává stále větší pozornost společnosti jak v cílových, tak i ve zdrojových zemích migrace. Pracovní trhy zmíněných zemí, ze kterých některé patří ke státům Visegrádské skupiny,¹ se stále častěji potýkají s problémy spojenými s pracovní migrací z Ukrajiny a členských zemí Společenství nezávislých států (dále jen SNS). Co se týče škály pracovních příležitostí, představuje systém pracovních agentur pro nově příchozí osoby jistá omezení; hlavně pro ruský mluvící migranty² je to však dobrý způsob, jak získat práci v zahraničí.

S touto problematikou souvisí pojmy agenturního zaměstnávání a klientského systému. Na vznik a působení těchto struktur v moderním světě se musí nahlížet z hlediska historického aspektu tohoto fenoménu i podmínek společnosti, ve které dnes působí.

Vzhledem k výše zmíněným skutečnostem je potřeba hlouběji prostudovat problematiku agenturního zaměstnávání a klientského systému, jejich vliv na sociální a ekonomické prostředí země i na samotné migranty, kteří jsou přímými účastníky tohoto systému zaměstnávání.

Práce je tematicky zaměřená na problematiku pracovní migrace do Česka, konkrétně na spojitost fenoménu pracovní migrace a činnosti struktur zprostředkovávajících práci cizincům v Česku. Praktická část diplomové práce se zabývá migranty ze zemí postsovětského prostoru, Rusy, Ukrajince, Moldavany, Kazachy, a jejich vlastním vnímáním agentur zprostředkovávajících zaměstnání jako institucionální jednotky.

Kromě agentur zprostředkovávajících zaměstnání cizích státních příslušníků se tato diplomová práce věnuje i jejich protizákonným praktikám v Česku, které jsou v kontextu předkládané práce označovány jako „klientský systém“. V teoretické části práce je podrobně popsáno fungování tohoto klientského systému jako svérázné alternativy k pracovním agenturám, jejichž činnost je zákonná.

Hypotéza pro tuto práci je následující: migranti z SNS a Ukrajiny preferují „klientský systém“ proto, že agentury zprostředkovávající práci migrantům při zaměstnávání cizinců nepostupují dostatečně efektivně a jsou omezeny právními normami a zákony, upravujícími zaměstnávání cizích státních příslušníků, což snižuje jejich atraktivitu, a naopak zvyšuje popularitu klientského systému.

Předpokladem pro úspěšné naplnění úkolů předkládané diplomové práce je předem získaný souhrn informací od cizinců žijících v Česku, které se týkají problematiky organizací zprostředkovávajících práci cizincům a z toho plynoucích problémů. V teoretické části práce byly definovány jednotlivé

¹ Visegrádská skupina je aliance čtyř států střední Evropy: Česka, Maďarska, Polska a Slovenska.

² Zde hovoříme především o ekonomických migrantech. V předkládané diplomové práci se termín „migrant“ používá ve významu lidí, kteří opustili zemi svého původu nebo trvalého pobytu a dočasně nebo trvale se přestěhovali do jiné země. Migrace je pohyb osob z území jednoho státu na území jiného státu bez ohledu na formu migrace, motivy a dobu pobytu, což má za následek změnu jejich právního statusu v okamžiku překročení hranice. Právní regulace probíhá podle právních předpisů přijímajícího státu a organizací zabývajících se otázkami migrace.

termíny spojené s prostředím agenturního zaměstnávání a představen kontext vzniku a působení pracovních agentur nejenom v Evropě, ale i ve Spojených státech amerických (dále jen USA) a v Rusku, jakožto největších cílových zemích pro migranty z prostoru Společenství nezávislých států (dále jen SNS). V těchto zemích jsou pracovní agentury součástí systému, který migrantům umožňuje uplatnit se na trhu práce legálním způsobem, nebo, jak vyplývá ze závěrů této práce, často i nelegální cestou. Příklady obdobné praxe z jiných zemí mohou být přínosné pro výzkum pracovních agentur v Česku.

Cílem teoretické části předkládané diplomové práce je co nejpodrobnější vysvětlení problematiky agentur a nelegálních organizací zprostředkovávajících práci cizincům. Analýza českých a zahraničních agentur přispívá ke komplexnějšímu porozumění fenoménu a přináší širší informace o aktuálním způsobu fungování agentur.

V diplomové práci jsou popsány teorie a koncepty, které dokážou do jisté míry osvětlit problematiku činnosti agentur zprostředkovávajících zaměstnání, a to konkrétně: neoinstitucionální teorie Northa v knize „Institutions, Institutional Change and Economic Performance“ (1998), která vysvětluje fungování institucí a původ institucionálních a racionálních omezení; teorie migračních sítí navrhovaná Massey a kol. v díle „Theories of International Migration: A Review and Appraisal“ (1993), které se přímo věnuje vzniku klientského systému. Předkládaná diplomová práce byla zpracována v návaznosti na předchozí výzkum v oblasti činnosti pracovních agentur.

Vyhodnocovány byly nejenom dostupné informace a zprávy o pracovních agenturách z akademických zdrojů, včetně odborných článků a profilové vědecké literatury, ale i neformálních zdrojů, informací předávaných ústně mezi lidmi, kteří žijí v zemích SNS, na Ukrajině a v Česku. V práci je využívána především komparativní metoda a induktivní analýza.

Data získaná během teoretického zpracování literaturních a externích zdrojů jsou konfrontována s kvalitativním výzkumem – informacemi z rozhovorů. Klíčové informace pro kvalitativní výzkum byly získány z rozhovorů s pracovními migranty ze zemí SNS, kteří během prováděného výzkumu pobývali na území Česka a v době zúčastněného pozorování se pohybovali v prostředí ovlivněném činností pracovních agentur.

Cílem praktické části předkládané diplomové práce je zjistit, jaké faktory ovlivňují volbu migranta mezi legální a nelegální institucí zprostředkovávající zaměstnání cizincům na území Česka. V praktické části jsou uvedena zjištění z polostrukturovaných rozhovorů s informanty, kteří zodpověděli následující otázky:

- 1) Zda dotazovaní před příjezdem do Česka pocítovali nespokojenost s životními podmínkami ve své mateřské zemi a zda tato skutečnost ovlivnila jejich volbu zprostředkovatele zaměstnání.
- 2) Zda dotazovaní byli před migrací a během pobytu v Česku v kontaktu se svými krajany z mateřského státu, kteří již měli zkušenost s prací v Česku, a zda tato skutečnost ovlivnila volbu zprostředkovatele zaměstnání.

Dílčí cíle praktické části předkládané diplomové práce lze definovat takto:

- 1) Porovnat způsob fungování agentur zprostředkovávajících v Česku práci pro zahraniční pracovníky z Ukrajiny a SNS s činností klientského systému.
- 2) Zjistit míru institucionálního a racionálního omezení migrantů při hledání zprostředkovatele zaměstnání.
- 3) Zjistit, jak oportunistické chování³ ze strany agentury nebo „klienta“ ovlivňuje volbu dalšího zprostředkovatele.

Dále v dílčím závěru byly prostřednictvím rozhovorů s účastníky tohoto pracovního schématu vymezeny pozitivní a negativní aspekty spolupráce mezi cizokrajinnými pracovníky a agenturami práce, případně „klientským systémem“. V práci byly vyčleněny nejvýznamnější jevy a problémy, se kterými se potýkají nejenom migranti, ale i státní orgány spojené s migrací či prací migrantů v Česku. Tyto problémy možná v některých případech také komplikují samotnou migraci i uplatnění migrantů na trhu práce.

Při výzkumu byla využita autobiografická metoda, pomocí které se podařilo získat přehled o nejdůležitějších aspektech legální a nelegální práce v Česku – včetně agenturního a tzv. „klientského“ zaměstnávání. Důležitou roli při zpracování praktické části měla metoda sociálně skrytého nestandardizovaného zúčastněného pozorování, jehož cílem bylo zjistit skutečné praktiky vybrané pracovní agentury a popsat zážitky běžného agenturního zaměstnance.

Shromážděný soubor poznatků z teorie a praxe byl uspořádán takovým způsobem, aby bylo možné zachytit a popsat činnost pracovních agentur a jejich vliv na situaci na trhu práce v Česku.

Shrneme-li, pak hlavním cílem předkládané diplomové práce je přiblížení činnosti pracovních agentur a institucí, které zařazujeme do „klientského systému“ a vyhodnocení jejich činnosti z právního hlediska, tak i z hlediska skutečné praxe.

³ Pojemem „oportunistické chování“ se rozumí porušení společenských, ekonomických a dalších povinností a závazků, kdy se jednotlivec snaží získat maximální výhodu.

2. Konceptuální východiska práce

2.1. Vymezení termínů agenturního zaměstnávání a faktorů růstu jeho popularity

Definici pojmu pracovní agentury je možné najít v ustanovení § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Zde stojí, že agenturní zaměstnávání je zaměstnávání zprostředkováno za podmínek stanovených Předpisem č. 435/2004 Sb. právnickou nebo fyzickou osobou, pokud tyto mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Z toho vyplývá, že pod pojmem agentury práce je možné rozumět jakoukoli právnickou či fyzickou osobu, které bylo uděleno povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Jedná se tedy o subjekt soukromého práva, který se vyznačuje provozováním specifické činnosti.

Pracovní agentury jsou tedy subjekty, kterých hlavní činností je pronajímání pracovní síly za určitou úplatu. Co se týče typů agentur a jejich činnosti, můžeme pro účely předkládané diplomové práce adaptovat teorii, které původcem je Sinjavec (2009). Tá v daném kontextu rozděluje na následující kategorie:

- „headhunter“ (hledání vrcholových manažerů),
- personální/náborové agentury (střední a nižší pozice, vyhledávání kvalifikovaných zaměstnanců),
- agentury práce (placené služby, nevyžadují vysokou kvalifikaci).

Pracovní agentury, které zprostředkovávají práci pro cizince a o nichž pojednává tato diplomová práce, nejsou typickými personálními agenturami. Agentura je „středobodem“ právního vztahu mezi faktickým zaměstnavatelem (uživatel) a agenturním zaměstnancem. Právě agentura navazuje pracovněprávní vztah s agenturním zaměstnancem, kterého pak na základě dohody o dočasném přidělení přiděluje k uživateli (konečnému zaměstnavateli). Generální ředitelství Úřadu práce České republiky uděluje agenturám povolení, na jehož základě pouze agentury práce mohou uskutečňovat agenturní zaměstnávání.

Na této činnosti je také založen „předmět podnikání“ agentury práce (Galvas 2010, s. 65). Podle Hůrky (2015, s. 77) „se v případě agenturního zaměstnávání jedná o nejpružnější způsoby, kterými má fyzická nebo právnická osoba realizovat předmět své podnikatelské činnosti“.

Ustanovením § 14 v odst. 1 Zákoníku práce jsou specifikovány tři formy zprostředkování zaměstnání. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- 1) Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
- 2) Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zde vzniká pracovněprávní vztah přímo mezi zaměstnavatelem a vybraným uchazečem, mezi zaměstnancem a zprostředkovatelem práce nevzniká

žádný pracovní poměr nebo jiný druh pracovněprávního vztahu. Agentura práce nabídne pracovníkovi zaměstnavatele podle jeho schopnosti a přání.

3) Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

Jinak řečeno – zaměstnavatel nevykonává svou pravomoc, ale přenáší ji na jiný subjekt – uživatele. Uživatelem je fyzická nebo právnická osoba odlišná od agentury práce, která zaměstnanci agentury práce podle zákona⁴ ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu pro tento účel pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Čížinský (2009, s. 15) dále píše, že „v tomto případě je zaměstnanec v pracovním poměru s agenturou práce a uživatel je oprávněn přidělovat mu práci a dohlížet na její provedení. Podle tohoto bodu se za zprostředkování zaměstnání považuje také situace, ve které je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území Česka na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.”

Podle Šubrtů (2018, s. 1) z ekonomického hlediska je agenturní zaměstnávání „pronájem pracovní síly, který vyžaduje vytvoření trojstranného vztahu, jehož účastníky jsou zaměstnanec, agentura práce jako zaměstnavatel a uživatel, tj. fyzická či právnická osoba, která si pracovní sílu od agentury pronajala a využívá ji k plnění svých úkolů”, ale nejedná se o trojstranný právní vztah – trojstrannou smlouvu.

V dnešní době zaměstnavatelé stále častěji preferují zaměstnávání zahraničních zaměstnanců. Agentury jsou obzvláště oblíbené u zaměstnavatelů v době dočasného nárůstu poptávky po pracovní síle, v období sezónních prací nebo při nárůstu objednávek.

Rostoucí popularitu pracovních agentur a agenturního zaměstnávání mohou ovlivňovat i takové případy, kdy mateřská společnost neumožňuje zaměstnání požadovaného počtu chybějících zaměstnanců na plný úvazek. Nájem dočasné pracovní síly nevyžaduje dodržování některých zákonných povinností, které plynou z trvalého pracovního poměru. Například v Polsku se jedná o ustanovení, podle kterého třetí smlouva na dobu určitou by se měla změnit na trvalý pracovní poměr, nebo pravidla prodlužování smluv s těhotnými ženami, kdy vztah vyprší po uplynutí třetího měsíce těhotenství (Grzes 2014, s. 142).

Dočasné zaměstnání je také výhodné pro firmy působící ve zvláštních ekonomických zónách. Je to dáno skutečností, že bez ohledu na jejich finanční výsledky jsou povinné udržovat předem stanovený průměrný roční počet zaměstnanců pro předem dohodnuté časové období. V opačném případě firmám vzniká povinnost vrátit státní finanční dotace (Grzes 2014, s. 140).

⁴ § 309 odst. 1 ZP – Právně je agenturní zaměstnávání v ČR vymezeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jen „ZP“).

2.2. Klientský systém zprostředkovávající práci cizincům v Česku

Podle Čížinského (2009, s. 3) jsou zprostředkovatelskými agenturami „i další subjekty, které se fakticky zabývají vyhledáváním zaměstnání pro potenciální zaměstnance anebo vyhledáváním zaměstnanců pro potenciální zaměstnavatele”. Konkrétně má na mysli:

- zahraniční zprostředkovatele zaměstnání, kteří bez platného povolení pronajímají pracovní sílu ze svých domovských zemí na českém trhu práce. Jak tvrdí Čížinský, osoba, jež se fakticky nezdržuje na území Česka, nesmí provádět zprostředkování zaměstnání, které bude vykonáváno na území Česka.
- zprostředkovatele zaměstnání v Česku, kteří zaměstnávají pracovníky bez povolení příslušných orgánů.

Mezi příčinami vzniku takového systému je nejenom možnost výdělků na vlastních spoluobčanech, ale i rostoucí poptávka po pracovních místech v zemi dodávající levnou pracovní sílu, například na Ukrajině. Neposlední roli hrají i samotní migranti, kteří jsou jednotkou pracovního kapitálu dodavatelské země. Na jedné straně jsou tzv. „push faktory“, mezi které patří zejména nezaměstnanost ve vlastní zemi, politická nestabilita, a na druhé straně tzv. „pull faktory“ – především přitažlivý obraz cílové země v médiích, vyšší mzdy, přátelé a příbuzní, kteří již odjeli za práci do zahraničí.

Zda je otázka zaměstnávání v cizí zemi řešena zákonnou nebo nezákonnou cestou závisí na několika faktorech. Mezi nejdůležitější patří migrační politika cílové země a postihy za nelegální zaměstnávání, které jsou součástí migrační politiky daného státu.

Jak vysvětluje odborník z Ministerstva práce a sociálních věcí (dále v textu – MPSV) Petr Seidl⁵, cizí státní příslušník může vykonávat na území Česka zaměstnání, pokud má platné pracovní povolení, trvalý pobyt na území Česka, statut běžence, nebo je tato osoba sama (případně její příbuzná osoba) občanem členského státu Evropské unie. Agentura práce smí zaměstnat cizího státního příslušníka pouze při dodržení alespoň jedné z těchto podmínek.

Pokud cizinec nesplňuje tyto požadavky nebo s nimi jednoduše není obeznámen, protože mu chybí potřebné informace, nezná jazyk a zákony cílové země, a tudíž nedokáže všechny náležitosti zařídit svépomocí, zapojuje se do procesu jeho zaměstnání často tzv. „klientský systém“.

V tomto kontextu klient není zákazníkem, jak by mohlo plynout z názvu, ale nelegální spojující článek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Čížinský, 2005). Obvykle, když mluvíme o klientovi, máme na mysli člověka, který uspokojuje poptávku na místním trhu práce, především pokud se jedná o práci nevyžadující kvalifikaci, například na stavbách, ve skladech, továrnách apod.

⁵ Převzato z rozhovoru, viz Příloha III.

Podle Čižinského (2005, s. 3) se klientským systémem rozumí „způsob organizace pracovní migrace občanů Ukrajiny a někdy též jiných států SNS, který se vyznačuje nadvládou organizovaného zločinu vybírajícího poplatky za každého pracovníka, jehož pracovní sílu má „klient“ (střední článek struktury) k dispozici k pronajímání koncovým uživatelům pracovní síly“. Avšak se do tohoto systému zapojují nejenom ukrajinští migranti, ale i přistěhovalci z jiných zemí.

Černík tvrdí (2005, s. 2), že v Česku „klient zpravidla disponuje řádně registrovanou společností pro zprostředkovávání práce nebo firmou provozující stavební či úklidové práce“.

Do vztahu klient-migrant se zaměstnavatelé zapojují většinou příležitostně, zatímco vztah klient-organizovaný zločin má utajovanou povahu.

Podle Černíka (2005, s. 3) jsou klienti v českých médiích ve zmínkách o Ukrajincích „demonizováni“. Klient popisovaný v této práci respondenty vystupuje v různých podobách – jako záchrance i podvodník, který profituje na svých spoluobčanech (viz praktická část práce). Hlavní výhodou klienta jsou jeho vazby v rodné a v cílové zemi, které přizpůsobil celému systému zprostředkovávání práce.

Obvykle jde o člověka, „který si vytvořil kontakty a sociální zázemí v Česku během předchozích pobytů a brzy si uvědomil poptávku po práci svých krajanů“ (Černík 2005, s. 2).

Podle Černíka (2005, s. 4) „se vyvíjel klientský systém v interakci s českou migrační legislativou [...]. Liberální období druhé poloviny 90. let založilo strukturální předpoklady pro fungování klientského systému ignorováním angažmá organizovaného zločinu. Restriktivní opatření pro zaměstnávání cizinců z roku 1999 a vízový režim s Ukrajinou od roku 2000 stimuloval další dynamiku klientury.“

Klienti mají tendenci přizpůsobit se k právnímu prostředí. Rozšířili svou „nabídku služeb“ o zařízení víz, ubytování, dopravu a dokonce i tzv. „ochranu“ a mnohé další. Někdy jsou takové služby zaúčtovány jako dluh a následně odečteny z platu zaměstnance.

Lidé často vnímají klienta jako „dobrodince“, obzvlášť pokud se s ním již dávno znají. Mohou to být klientovi vzdálení nebo blízcí příbuzní, sousedé, přátelé (viz praktická část práce):

„Jeho politická pozice stojí na schopnostech organizovat život kolektivu, na jeho schopnostech a kontaktech [...]. Klient buduje a udržuje zázemí společenství jako drobný feudál, který zajišťuje svým poddaným ochranu před externími vlivy, dohlíží na interní pravidla společenství a zajišťuje všem členům výdělek a tím i obživu jejich rodin.“ (Černík 2005, s. 8).

Takové chování často vyvolává pasivitu u zaměstnanců, za které řeší veškeré otázky. Zároveň je v nejvyšším zájmu klienta udržovat zaměstnance v nevědomosti a skrývat své aktivity, zatímco zaměstnanci nezbývá nic jiného, než slepě důvěřovat svému klientovi.

3. Teorie a koncepty související s agenturním zaměstnáváním

Migrační situace v Česku v sobě zahrnuje některé z nejpalčivějších a nejbolestivějších problémů společnosti, jako jsou obtížná regulace trhu práce a s ní spjatá nelegální a kvazi-legální migrace. Oslabení role státu při regulaci migrace a nedostatečný rozvoj institucionálního prostředí předurčilo vznik nových forem zaměstnávání migrujících pracovníků, jako jsou „klientské systémy“.

Z toho vyplývá aktuálnost a důležitost provedení analýzy vlivu veřejných institucí zaměstnávání na formy a možnosti zaměstnávání migrantů, kteří pobývají v Česku nebo usilují o získání zaměstnání prostřednictvím zprostředkovatelských služeb ve své mateřské zemi.

Tento výzkum věnuje zvláštní pozornost propojení a činnosti agentur v rámci teorie mikro a makroúrovně, zvláště v kontextu českých realit, protože zaměstnávání pracovníků-cizinců funguje v kontextu dnešních migračních trendů a procesů. Pracovní agentura je fenomén, který vznikl a stále funguje v důsledku komplexního vlivu řady faktorů a souvisí s mnoha teoriemi včetně migračních, jelikož má nejenom ekonomickou, ale i sociální, právní, demografickou, historickou, a v jisté míře i psychologickou povahu.

Podle Drbohlava, Uherka (2007) jsou závěry studia migrací, ale také procesy tvorby a aplikace migračních teorií často rozporuplné. Vznikla tak nutnost testovat některé z těchto teorií v praxi, aby se zjistilo, jestli mají zmíněné teorie obecnou platnost a drží si svoji explanační funkci i v současnosti.

Drbohlav, Uherek zmiňují, že vědeckému přístupu dominují dvě hlavní roviny, kterými jsou makro a mikro přístup. Mikroteorie se soustředí zejména na jedince, případně rodinu či domácnost, zatímco makroúrovňová perspektiva zdůrazňuje ekonomické, sociální a politické okolnosti, jejichž kontext vytváří dané prostředí (Kulu-Glasgow 1992).

Teoretickým základem aplikovaného výzkumu předkládané práce byly základní principy ekonomické teorie institucionalismu a koncept teorii migračních sítí.

3.1. Institucionální teorie

„Nová institucionální teorie“, nazývaná také jako „neoinstitucionální“ nebo „smluvní přístup“ (přístup, kdy jakákoli organizace, od firmy po stát, vytváří komplexní síť explicitních a implicitních smluv (Rostislav Isakovich Kapelyushnikov 1998)); vznikla na osnově neoklasické tradice ve Spojených státech amerických a ve druhé polovině 90. let získala popularitu u západních a východoevropských ekonomů.

V této práci je aplikována teorie nového institucionalismu navržená Douglassem C. Northem (1990). Podle jeho teorie jsou instituce definovány jako struktury, v kterých existují různá omezení vytvářená lidmi. Patří k nim formální omezení (například pravidla, zákony, ústavy), neformální omezení

(například standardy chování, konvence, dobrovolné kódy chování) a metody jejich ukládání a prosazování.

Neformální neboli měkké instituce, se vždy nemusí shodovat se zákony. Jsou tvořeny spontánně, bez vědomého úmyslu, v rámci lidské interakce. Neformální omezení se mění postupně. K jejich změnám dochází u jednotlivců, kteří vykazují znaky alternativního chování (Dolgopolov 2012).

Formální instituce a mechanismy pro jejich ochranu jsou založeny a podporovány vědomě, nejčastěji prostřednictvím moci státu. Formální pravidla mohou být přes noc změněna prostřednictvím politických a právních rozhodnutí, což nemůže být řečeno o neformálních omezeních, která jsou mnohem méně náchylná na změny pramenící z vědomého lidského úsilí.

Na rozdíl od neoklasické teorie, neoinstitucionalisti se vracejí zpět k principům „metodologického individualismu“, kde „aktéři“ sociálního procesu nejsou jenom firmy nebo organizace, ale i jednotlivci. Teorie klade důraz na skutečnost, že instituce neexistují samy o sobě a nejsou odděleny od „svých lidí“, kteří jsou s nimi spojeni. Proto je důležité studovat organizaci ne jako „uzavřený objekt“, ale podívat se hlouběji na její struktury a prostudovat i vztahy, které vznikají mezi jednotlivými organizacemi v rámci všech jedinců.

Zatímco jádro neoklasické teorie tvoří model racionálního výběru v existujících podmínkách logického omezení, neoinstitucionalisté se zmiňují o jiných omezeních vzhledem k institucionální struktuře společnosti, která také zužuje oblast individuální volby. Když neoklasická teorie popisuje rozhodování jednotlivce, vychází z předpokladů úplné jistoty a jasnosti, ale neoinstitucionální teorie podává skutečný popis procesu. Nová teorie hovoří o omezené racionalitě a oportunistickém chování člověka (self-interest-seeking-with-guile).

Teorie přijímá skutečnost, že lidský intelekt je omezený. Tato skutečnost se naplno projevuje například v jeho neschopnosti vše znát, neschopnosti přesně předpovědět následky jednotlivých akcí a v objemu času potřebného na učení a uplatnění poznání. Jinými slovy – člověk by spíše přijal ne racionální řešení, jak říká neo-ekonomická teorie, ale takové řešení, které se mu zdá být přijatelné na základě informací, jimiž v daném momentě disponuje – ty jsou však často omezené. Takový člověk vezme v úvahu nejen materiální náklady, ale i duševní náklady, které je potřeba vynaložit na získání informací nebo na změnu svého chování.

Ve druhém případě se pod spojením „oportunistické chování“ rozumí porušení povinností, pokud se jednatel snaží maximalizovat užitek. Chcete-li například poskytnout služby vyžadující nižší objem práce, avšak v horší kvalitě, můžete z takového postupu získat další příjmy.

Institucionální pravidla hry umožňují uplatňovat různé strategie. Jak píše North (2016), pravidla určují, jak se hra hraje, a hráči, kteří se pohybují v rámci těchto pravidel, chtějí vyhrát hru (získat určité výhody) pomocí různých strategií, přičemž koordinují své chování s ostatními hráči a využívají své schopnosti a zdroje. Některé strategie samozřejmě naznačují porušování některých pravidel hry. Porušování pravidel hry v sobě zahrnuje riziko nutnosti přijetí následků vyplývajících z existujících

sankcí. Lidé přizpůsobují své strategie pravidlům hry, neustále je zkoumají a analyzují pravděpodobnost úspěchu a riziko sankcí za porušování pravidel.

3.2. Teorie migračních sítí

Během teoretického a praktického výzkumu musí být brán ohled na sociální život migrantů a jejich interakce s ostatními členy jejich komunity. Proto v teoretické části práce by také měla být zohledněna teorie migračních sítí.

Podle Masseyho (1988, s. 3) jsou migrační sítě „množinou interpersonálních vztahů, jež spojují migranty v cílových prostorech a jejich původní komunity v jejich zdrojových zemích příbuzenskými a přátelskými pouty.“ Důvodem k migraci se může stát již samotná existence migrační sítě, která umožňuje snadnější adaptaci a vytvoření životních podmínek v cílové zemi, ať už se jedná o bydlení, práci nebo pomoc s péčí o děti (Light et al. 1989).

Light et al. (1989) nahlíží na migrační sítě jako na:

- 1) systémy, které snižují sociální, ekonomickou a emoční investici do procesu migrace;
- 2) sociální vztahy, jež ovlivňují postmigrační chování;
- 3) integrační strategie jedinců i rozsáhlejších skupin, a to v oblasti ekonomické činnosti i dalších životních aspektech.

Předkládaná diplomová práce ve svém jádru odpovídá na otázku, jestli při zaměstnání prostřednictvím pracovní agentury hrají migrační sítě nějakou roli, a pokud ano, tak jakou.

Sociální vazby migrantů v novém prostředí vytváří nejrůznější struktury, včetně struktur, které se mohou pohybovat za hranicí legality. S pojmem pracovních agentur úzce souvisí i institucionální teorie migrace. Agentura, která poskytuje migrantovi práci, je jednou z institucí, které mají maximálním možným způsobem zjednodušit zaměstnávání a odstranit překážky bránící zaměstnání migranta. Tyto instituce, které jsou často i nelegálními organizacemi, přímo ovlivňují proudění migrantů, z čehož také samy profitují (Massey et al. 1993).

Částečně spočívá rozhodování o migraci jako o strategii v míře nespokojenosti se svými životními podmínkami, založené na uvědomování si rozdílů ve vlastnictví v porovnání s jinými lidmi (Hora 2015). Obvykle sezónní migranti při návratu do domovské země přináší materiální hodnoty a produkty, které pak sami užívají, darují rodinným příslušníkům nebo přizpůsobují k svému životnímu stylu v mateřském státě (tzv. sociální remitence – nemateriální hodnoty, například znalosti a pracovní zkušenosti).

Migrant, který se pohybuje mezi cílovou a domácí zemi, může nepřímo vyvolat u svého krajana pocit nespokojenosti se životními podmínkami, a tím ho vědomě či nevědomě podnítit k pracovní migraci.

V praktické části předkládané diplomové práce byl proveden pokus o zjištění, v jaké míře jsou informanti nespokojeni se svými životními podmínkami a jestli to podle nich ovlivnilo volbu mezi pracovní agenturou a klientským systémem.

Ve zkoumaném případě tuto skutečnost dobře znázorňuje koncept „push-pull“. Podle Leeho (1969, s. 47) z tohoto modelu plyne, že „migraci způsobuje rostoucí intenzita faktorů, které vytlačují migranty z rodné země“. Rozhodnutí o pracovní migraci je ovlivněno subjektivními příčinami a rozměry migrační vlny závisí na podmínkách v cílové a zdrojové zemi a na množství překážek. Předkládaná diplomová práce se také zabývá hledáním odpovědi na otázku, v jaké míře může vystupovat agentura nebo „klient“ jako „pull-faktor“ pro migranty z Ukrajiny a SNS.

4. Vlastní výzkumné šetření: metodologie a metodika

V předkládané diplomové práci byl proveden výzkum v podobě kvalitativní případové studie se zaměřením na migranty ze zemí SNS a Ukrajiny, jež mají pracovní zkušenosti s pracovní agenturou nebo klientem na území Česka. Výsledkem tohoto výzkumu jsou odpovědi na výše uvedené výzkumné otázky získané pomocí induktivní analýzy a údaje zaznamenané během vlastního participálního pozorování v prostředí pracovních agentur, zprostředkovávajících práci cizincům v Česku.

Navzdory skutečnosti, že problém pracovních agentur je v poslední době představený širší veřejnosti prostřednictvím médií (případ AFFIMICATA apod.), stále ještě není k dispozici dostatek spolehlivých údajů o tom, jak ve skutečnosti pracují agentury zprostředkovávající práci. K vyplnění této mezery musela jsem obrátit na neformální, ale současně také na jeden z nejspolehlivějších zdrojů informací – na přímé účastníky tohoto procesu, přičemž spoláhá na provedení svých vlastních pozorování.

Analýza rozhovorů je představena ve dvou kapitolách pojmenovaných podle témat otázek (pro konkrétní rozhovory viz Přílohy). Analýza vlastního pozorování je představena v druhé kapitole. Témata otázek byla strukturována tak, aby se očima migrantů komplexně zabývala tématem pracovních agentur a jejich alternativních struktur.

4.1 Kvalitativní přístup

Pro výzkum byl vybrán kvalitativní přístup. Podle Flick (2014, s. 8) na rozdíl od kvalitativního výzkumu, „kvalitativní metody hodnotí komunikaci výzkumného pracovníka s polem zkoumání a jeho členy jako zřetelnou součást znalostí místo toho, aby ji považovali za pouhou vyskytující se proměnnou”.

Kvalitativní výzkum vychází z interpretativního paradigmatu, v kterém je důraz kladen na porozumění významům lidského jednání a zkušenostem a na získání podrobných zpráv o názorech zkoumaných jedinců na danou problematiku (Hendl 2005).

Podle Hendla je kvalitativní výzkum vhodný zejména když je cílem výzkumu porozumět subjektivním zkušenostem jedinců nebo celé skupiny, působení sociálních, kulturních a politických faktorů a interakcím mezi jedinci a prostředím, což v konkrétním případě tvoří také instituce v Česku, které se zabývají zprostředkováváním zaměstnání cizincům. Kvalitativní výběry obvykle pracují s malým počtem jedinců – v tomto případě jde o 9 informantů. Výzkum ale pracuje s velkým objemem dat, která pocházejí z rozhovorů nebo z několika dalších zdrojů informací, jakými jsou především terénní poznámky a záznamy rozhovorů, které byly v daném případě pořízeny metodou zúčastněného pozorování.

Interpretace odpovědí informantů na jednotlivé otázky vychází z představy, že sociální svět a instituce, které tvoří část toho světa, je konstituován interaktivním jednáním a pro jedince i skupiny je významově strukturován. Proto je nutné nahlédnout na tento svět očima jedinců nebo skupiny, kteří jsou předmětem tohoto výzkumu.

Teoretickým východiskem pro tuto metodiku jsou koncepty omezené racionality jedince při výběru práce, teorie migračních sítí a z ní vycházejícího „push-pull“ konceptu. Výše zmíněné koncepty jsou v daném kontextu nerozdělitelné a společně tvoří jádro způsobu náhledu na migranty a jejich motivace v procesu výběru způsobu zaměstnání na českém trhu práce.

Kvantitativní přístup představuje nenumerný způsob analýzy a zároveň způsob tvoření významových kategorií a jejich následné deskripce a interpretace. Je zaměřen na interpretaci subjektivních zkušeností, popis kontextu jednání a chování, přičemž se zaměřuje na subjektivní vnímání jedinců během procesu zaměstnávání se v Česku.

Cílem jednotlivých rozhovorů bylo ověřit platnost konceptů pouze pro vybranou skupinu jedinců. To znamená, že zjištění z této práce se v žádném případě nevztahují na celou populaci migrantů žijících v Česku.

4.1.1 Metoda sběru dat a geografie výzkumu

Jako způsob pro získávání kvalitativních dat bylo vybráno interview a tzv. zúčastněné pozorování – jde o popis zkušeností z perspektivy jednotlivce, což je způsob užívaný ve většině kvalitativních výzkumů.

Všechny rozhovory s informanty probíhaly na území Česka v Praze v místech, která si samotní respondenti zvolili. Výjimkou byl jeden informant, který pobýval v Londýně a pro rozhovor zvolil službu Skype. Každý z informantů měl zkušenost s prací v Praze. Někteří, například I. a V. P., měli zkušenosti s prací v dalších zemích EU.

Metoda využívání několika zdrojů informací má za cíl vyprofilovat komplexnější podobu problému, který je předmětem zkoumání a někdy bývá označována jako triangulace. Její význam při zvyšování kvality dat spočívá v myšlence, že sběr informací pomocí více zdrojů (akademické články, interview, události v médiích) lépe osvětlí různé dimenze případů a bude tak možné zobrazit jejich komplexitu (Hendl 2005).

Výběr výzkumných vzorků probíhal metodou „sněhové koule“, který již dříve použil např. Drbohlav v rozsáhlejším díle o ukrajinských migrantech v Česku:

„[Sněhová koule je] nepravděpodobnostní technika výběru výzkumného souboru, která je vybírána přes známé do výzkumu již zapojené osoby, které vždy dále doporučí někoho s vlastnostmi nebo parametry, které jsou výzkumem vyžadovány, takto to pokračuje dále a vzorek se dále nabaluje jako sněhová koule. Tu metodu použijeme v případech, kdy je těžko najít zkoumanou populaci” (Drbohlav 2015, s. 16).

Aplikovaná metoda umožňuje získání potřebných kontaktů pro uskutečnění rozhovorů pomocí doporučení od respondentů a umožňuje hlubší výzkum sociálních a jiných skupin. Pro předkládanou diplomovou práci byla tato metoda obzvlášť přínosná v kontextu teorie sítí v oblasti migrace, která vysvětluje význam kontaktů a sdílení informací mezi migranty.

Výběr vzorků proběhl s důrazem na pestrou pracovní zkušenost migrantů-informantů-ze SNS. Jsou jimi agenturní pracovníci a „klientští zaměstnanci“, kteří v některých případech kombinovali zkušenosti z obou prostředí. Podle oficiálních statistik, v roce 2017 tvořili právě rusky mluvící, přesněji řečeno „rusky rozumějící“ migranti (Ukrajinci, Rusové a migranti z SNS) jednu z největších cizineckých pracujících skupin mezi migranty v Česku (Český statistický úřad, 2017). Kolik neoprávněně na českém trhu aktivních pracovníků z cizích zemí se dostalo na území Česka díky klientským kontaktům nebo jiným zprostředkovatelům je nemožné vyčíslit. Pro naplnění cílů předkládané diplomové práce bylo také zapotřebí vyhledat typické představitele nízko kvalifikovaných zaměstnanců na českém pracovním trhu. Rozhovory se uskutečňovaly v informantem vybraném prostředí a byly zcela dobrovolné a neplacené.

Při samotném interview byl vytvořen, anebo již existoval, přátelský vztah s informantem, co usnadňovalo přístup k obvykle těžko získatelným detailům o zkušenosti migranta v prostředí českého trhu práce. Důležitou roli sehrála i skutečnost, že autorka předkládané diplomové práce plynule mluví ukrajinsky a rusky. Znalost ukrajinského a ruského jazyka do vysoké míry zjednodušila přístup k informacím relevantním pro tuto studii, protože ne všichni informanti, a zdaleka ne všichni migranti z prostoru postsovětských států pracující na území Česka, ovládají český nebo jakýkoliv cizí jazyk. Jediným faktorem, způsobujícím potíže při práci s danými informacemi, byl překlad, resp. interpretace některých sémantických odstínů v českém jazyce.

V některých případech nebylo při rozhovorech možné použít přístroj pro elektronické nahrávání rozhovorů, protože takové zařízení působilo rušivě anebo nutilo informanty více přemýšlet o svých odpovědích, což však snižovalo přirozenost projevu respondenta, v některých případech dokonce zpomalovalo plynutí rozhovorů.

Cílem polostandardizovaných rozhovorů bylo zachycení informací o reáliích ze života respondentů a jejich subjektivní postoj vůči organizacím, které zajišťují práci pro cizince v Česku. Šlo především o rusky mluvící migranty – vypovídací hodnota daných dat je omezena pouze na tuto úzce zkoumanou skupinu.

Pomocí zúčastněného pozorování byl zjištěný pořadek probíhající rutiny interakce a praktik ve vybraném sociálním prostředí legálně působících pracovních agentur. Účast na jednání ve skupině⁶ byla podstatná pro to, aby byla výzkumnice schopna plně porozumět tomu, co se sleduje.

⁶ Jde o přímé zapojení výzkumníka do zkoumaného prostředí, které svzniká v pracovní agentuře během interakce se zaměstnanci.

4.1.2 Metoda analýzy dat

Během kvalitativního výzkumu byla používána induktivní analýza, při které témata pozvolně plynou a kumulují se. Nestrukturovaná kvalitativní data jsou pak významově uspořádána a kognitivně propojena pomocí komplexního vyprávění o sledovaném případě. Tato strategie zahrnuje následné vyhodnocení kvalitativních dat, tematickou analýzu a hledání vazeb mezi jednotlivými jevy.

Poznámkování a elektronické zaznamenávání rozhovorů nebo pořizování terénních poznámek umožnilo analýzu zkušeností sdílených informanty jako celku.

Bogdan a Biklen (1982, s. 145) popisují kvalitativní analýzu jako „práci s daty, jejich organizaci, rozdělení na uchopitelné jednotky, provedení datové syntézy, vyhledávání vzorců, odhalování, co je důležité a co ještě je nutné zjistit a rozhodování o tom, co chceme o tom všem sdělit ostatním“.

Rozhovory byly zaznamenány na diktafon a v některých případech, kdy informanti vyjádřili jasnou neochotu být zaznamenáni, byly rozhovory sepsány podle informací, které si výzkumnice zaznamenala na papír během rozhovoru. Tyto rozhovory byly doslovně přepsané a jsou nedílnou součástí předkládané diplomové práce v podobě příloh. V procesu zaznamenávání jednotlivých rozhovorů, resp. následném zpracování informací, byly využity následující postupy:

- zachycení vzorců (analýza opakujících se témat ve výpovědích o zkušenostech jednotlivých migrantů),
- metoda vytváření trsů (uspořádání výpovědí do skupin na základě třídění jednotlivých témat),
- faktorová metoda (identifikace vlivu nepřímých faktorů na reakci respondentů),
- analytická indukce (metoda výzkumu, ve které dochází z konkrétních pozorovaných skutečností k evaluaci míry uplatnění principů stanovených teorií) (Strauss 1990).

Podle Drbohlava et al. (2015, s. 284) „neumožňuje výběr respondentů pomocí metody sněhové koule zobecňovat poznatky ve statistickém smyslu, ale má své opodstatnění. [Výzkum] přináší výsledky, které mohou poměrně věrohodně zobrazit zkoumanou realitu.“

4.1.3 Kritéria výběru informantů

Informace shromážděné od informantů jsou analyzovány v empirické části práce, která se zabývá zpracováním a analýzou kvalitativních dat získaných z polostrukturovaných rozhovorů a informací vyložených v teoretické části předkládané diplomové práce. Tyto poznatky jsou poté doplněny výstupy z vlastního terénního výzkumu.

Informanti byli rekrutováni metodou sněhové koule, někteří z nich byli získáni během samotného procesu terénního výzkumu (formou zúčastněného pozorování). Lze tak hovořit o vzájemném propojení daných dvou metod.

Metodou sněhové koule bylo osloveno celkem 20 lidí, z nichž s provedením dalšího rozhovoru souhlasilo 9. Důležitou roli zde sehrála skutečnost, že téma práce v Česku je vnímáno mezi migranty

jako citlivé téma a prakticky každý z nich má ve svém arzenálu zkušenost s pracovní agenturou nebo s prací pro klienta související s neoprávněnou činností. Dokonce ani příslib anonymity a případné finanční odměny nemohl mnohé potenciální respondenty přesvědčit, aby se pro účely tohoto výzkumu stali informanty.

Při výběru informantů byla stanovena určitá kritéria, aby byl vzorek informantů vhodný pro předkládaný výzkum. Všichni informanti splnili tato kritéria:

- Mají zkušenosti s nalezením zaměstnání v Česku prostřednictvím nějakého zprostředkovatele – pracovní agentury nebo klienta.
- Pracovali v Česku po určité časové období – legálně nebo nelegálně.
- Byli ochotni sdělit citlivé informace o všech svých zkušenostech s prací v Česku.

S respondenty vyhovujícími daným kritériím výzkumu byl navázán osobní kontakt nebo kontakt prostřednictvím předem dohodnutých Skype interview.

4.1.4. Průběh polostrukturovaných rozhovorů

Všichni informanti byli předem instruováni a věděli jak o účelu rozhovoru, tak i o následném akademickém zpracování poskytnutých informací. Všichni informanti dále poskytli ústní souhlas s použitím zaznamenaného rozhovoru v akademické práci. Rozhovory se konaly v období od 16. 4. 2018 do 12. 12. 2018. Jednotlivé rozhovory měly různé trvání, nejkratší měl 30 minut, nejdelší pak 90 minut. V průměru trval rozhovor přibližně 45 minut.

Rozhovory se konaly v době nejvíce vyhovující jednotlivým informantům. Většina rozhovorů probíhala ve večerních hodinách, po skončení práce informantů kvůli tomu, že prakticky všichni byli aktuálně zaměstnání a celý den pracovali. Mentální stav a únava by také mohly být faktory ovlivňující obsah jednotlivých rozhovorů.

Odměna informantů

Všem informantům byla za účast ve výzkumu nabídnuta kompenzace v podobě finanční částky, avšak všichni odměnu odmítli. Argumentovali tím, že si vysoce cenili své přátele, kteří jim doporučili, aby věnovali svůj čas účasti ve výzkumu. Přesto informanti neodmítli nabídnutý šálek kávy či čaje. Výměnou za účast ve výzkumu požadoval jeden z potenciálních informantů, aby se diplomantka zúčastnila fotografického záběru pro účely jeho podnikání. Taková protislužba byla odmítnuta.

Jazyk

Rozhovory probíhaly v ukrajinském a ruském jazyce, výběr záležel vždy na výběru konkrétního informanta. Zde je potřeba zmínit, že i když informanti ukrajinského původu ovládali ruský jazyk plynule, začali mluvit s větším nadšením a ochotou, když se na ně diplomantka obrátila v jejich mateřském jazyce.

Reakce informantů během interview

Jak již bylo zmíněno výše, téma rozhovorů se pro informanty ukázalo být velmi citlivé. S ohledem na tuto skutečnost bylo rozhodnuto, že rozhovory budou probíhat v prostředí, které samotní informanti považovali za přijatelné a komfortní, a které si sami zvolí. Každý rozhovor probíhal tváří v tvář a téměř všechny rozhovory probíhaly na veřejných místech. Většina informantů souhlasila s rozhovorem pouze pod podmínkou zachování kompletní anonymity. Někteří informanti reagovali velmi negativně na pokusy zaznamenat jejich projev na diktafon, v některých případech reagovali negativně dokonce při pokusu o opatření poznámek na papír. Ve vybraných případech ovlivnila potřeba diplomantky zaznamenávat průběh rozhovoru chování informátora, který se pak snažil nevyzradit určitý druh informací a odpovídal nepřesně, nebo vyhýbavě. Z těchto a jiných důvodů účastníci rozhovorů často odpověděli na položenou otázku jenom nepřímo a mluvili o tom, co se jim zdálo podstatnější, takže předběžná struktura interview není v některých případech dodržena přesně. Přesto se domnívám, že každá část rozhovoru je důležitá, protože osvětluje kontext předkládané studie.

Někteří informanti souhlasili s uvedením informací citlivějšího charakteru jenom pod podmínkou, že vůbec nebudou zaznamenávané – tato skutečnost mohla ovlivnit přesnost shromážděných informací. V případě, kdy by se ukázalo, že informant nebude ochoten promluvit o zvoleném tématu, bylo téma změněno na neutrálnější. Kromě poskytnutí odpovědí na základní otázky dostali informanti možnost promluvit i o jiných, subjektivně důležitých aspektech, spojených s problematikou hledání zaměstnání v Česku přes pracovní agenturu nebo klienta.

Charakteristiky zúčastněných informantů ve výzkumu

Na základě informací osobního charakteru o jednotlivých informantech (viz Tabulky č. 1 a č. 2) je patrné, že celkově na studii participovalo 9 informantů (čtyři muži, pět žen) původem z Moldavska, Ruska, Ukrajiny a Kazachstánu, ve věku 20-30 let. Každý z nich si přál zůstat v anonymitě.

Základní informace o respondentech obsahují: věk, zemi původu, druh povolení k pobytu a délku pobytu, sektor zaměstnání a druh zprostředkovatelské služby, na jakou se respondent obrátil.

Oblasti zaměstnání v Česku, ve kterých informanti měli pracovní zkušenost, zahrnovaly: stavebnictví, obchod, práci ve skladu, úklidové služby, práci s potravinami – v restauracích nebo jiných stravovacích zařízeních, práci v továrně. Je důležité poznamenat, že navzdory omezenému počtu respondentů má téměř každý z nich široké spektrum zkušeností v různých profesních oblastech, což kompenzuje nedostatek tazatelů. Samotná tazatelka (diplomantka) A.D., která pracuje v Česku, vystřídalala během tří let sedm pracovních pozic.

Je také důležité poznamenat, že informanti ve většině případů zaměňovali pojmy „agent“ a „klient“, tj. zřídka je rozlišovali do samostatných kategorií. V jejich výpovědích často „agent“ přejímal vlastnosti „klienta“ – a to s jediným rozdílem, že mezi migrantem hledajícím zaměstnání a konkrétním agentem byla sepsána smlouva. Například společnost byla oficiálně zaregistrována jako

agentura. Přílohy a citace z rozhovorů obsahují původní pojmy, které informanti použili při popisu své situace.

Další informace o informantech a informace týkající se rozhovorů lze vyčíst z Tabulek č. 1. a č. 2.:

Tabulka 1 Základní charakteristiky respondentů (rozhovory 1-5)

Datum rozhovoru	12. 12. 2018	25. 4. 2018	1. 5. 2018	11. 5. 2018	10. 3. 2018
Místo nebo způsob vedení rozhovoru	Skype	Kavárna (Praha)	Kavárna (Praha)	Kavárna (Praha)	Kavárna (Praha)
Délka rozhovoru [min]	45	90	36	30	40
Jméno	V. P.	A. D.	V.	I.	A. X.
Věk	23	23	28	27	30
Země původu	Moldavsko	Rusko	Rusko	Ukrajina	Ukrajina
Pohlaví	muž	žena	muž	muž	muž
Dosažené vzdělání	VŠ	studentka VŠ	VŠ	SŠ	SŠ
Rodinný stav	ženatý	svobodná	svobodný	ženatý	svobodný
Jazyk rozhovoru	ruština	ruština	ruština	ukrajinština	ukrajinština
Pobyťový status a délka pobytu (roky)	rumunský pas	studentská víza	trvalý pobyt	maďarský pas	trvalý pobyt
Rok příjezdu do Česka	2014	2015	2008	2017	2008
Zprostředkovatel zaměstnání	1. Agentura	1. Klient 2. Agentura	1. Agentura 2. Klient	1. Klient	1. Klient 2. Agentura
Sektor zaměstnání	Výroba potravinářských výrobků	Eskort servis, sklad, výroba potravinářských výrobků, obchod	Výroba potravinářských výrobků, sklad	Stavebnictví	Stavebnictví, sklad

Zdroj: vlastní vzorek informantů, se kterými proběhl rozhovor (2018)

Tabulka 2 Základní charakteristiky respondentů (rozhovory 6-9)

Datum rozhovoru	12. 5. 2018	16. 3. 2018	20. 4. 2018	28. 4. 2018
Místo nebo způsob vedení rozhovoru	Botanická zahrada (Praha)	Kavárna (Praha)	Kavárna (Praha)	Kavárna (Praha)
Délka rozhovoru [min]	45	45	30	90
Jméno	M. K.	V. T.	A.S.	M. Z.
Věk	19	24	20	26
Země původu	Rusko	Rusko	Rusko	Kazachstán
Pohlaví	žena	žena	žena	žena
Dosažené vzdělání	studentka VŠ	VŠ	studentka VŠ	studentka VŠ
Rodinný stav	svobodná	svobodná	svobodná	svobodná
Jazyk rozhovoru	ruština	ruština	ruština	ruština
Pobyťový status	studentská víza	trvalý pobyt	studentská víza	trvalý pobyt
Rok příjezdu do Česka	2015	2011	2015	2011
Zprostředkovatel zaměstnání	1. Agentura	1. Agentura	1. Agentura	1. Klient 2. Agentura
Sektor zaměstnání	Služby/restaurace, jídelny	Sklad	Služby/restaurace, jídelny	Uklidové služby, sklad

Zdroj: Vlastní vzorek informantů, se kterými proběhl rozhovor (2018)

5. Vznik a současný vývoj pracovních agentur v zemích EU

V této práci se pokusíme o analýzu procesu zavedení tzv. balíku institucí agenturního zaměstnávání – Lisin (2011, s. 15) je označuje jako „soubory norem a ustanovení, které se historicky vyvinuly v jednotné celky“. Součástími balíku institucí mohou být některé tradice, náboženství, církevní organizace, morální zásady, typy rodinných vztahů, legislativa. Je však nemožné přesně určit, které z nich jsou rozhodující pro úspěch nebo selhání ekonomického rozvoje společnosti, která praktikuje určitý balíček nástrojů. Některé pomáhají dosáhnout dobrých výsledků a zajistit dlouhodobý růst, některé nikoliv.

V době, kde státy denně soutěží o ekonomický úspěch, si nevyhnutelně vyměňují i lidský kapitál. Evropská unie je pro cizince velmi atraktivním místem pro život a práci. Ve srovnání s některými zdrojovými zeměmi současná Evropa je regionem se stabilní ekonomikou, fungující sociální politikou a obecně evropské prostředí je poměrně tolerantní, což činí adaptaci cizinců v evropské společnosti snadnější. Vznik náborových agentur v Evropě je spojen se zvýšením počtu pracovních migrantů, kteří si stanovili za cíl vydělat v Evropě peníze. Navíc k výše uvedenému v současnosti pozorujeme nedostatek nízkokvalifikovaných pracovníků v některých evropských státech, což vypovídá o tom, že evropské agentury mají za cíl především nabrat pracovníky pro Evropu. Kromě nízké poptávky čelí trhy práce také strukturálním problémům, jako jsou problémy související se stárnutím obyvatelstva a pracovními silami, a také s napjatými rozpočtovými situacemi.

Pracovní migrace do evropských států má dlouhou historii. První známá soukromá agentura pro zaměstnávání, „Gabbitas & Thring“, byla založena v roce 1873 Johnem Gabbitasem, který zaměstnával učitele pro veřejné školy v Anglii. Je známo, že například jejich aktivity byly po roce 1990 legalizovány ve Španělsku a ve Švédsku. V Nizozemsku jim bylo povoleno působit mnohem dříve, od padesátých let minulého století.

V 90. letech míra agenturního zaměstnávání vzrostla až dvojnásobně téměř ve všech členských zemích Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD). Také ve všech členských státech EU obdobně míra agenturního zaměstnávání vzrostla minimálně dvakrát. Ve Skandinávii, Španělsku, Itálii a Rakousku to bylo minimálně pětikrát (Purcell 2004).

Faktem je, že trh agentur práce v zemích EU byl extrémně různorodý z hlediska právních norem. Například ani v Británii, ani v Nizozemsku neexistuje zákon, na rozdíl od Polska, který by omezil dobu trvání dočasného zaměstnání.

Dne 20. října 2008 přijal Evropský parlament směrnici o dočasně a agenturní práci, jejímž cílem je zajistit zaměstnancům dočasné agentury rovné zacházení, platbu a další pracovní podmínky. Některé pasáže směrnice však znějí neurčitě, například „základní pracovní podmínky“ a „plat“. Navíc existují určité odchylky od směrnice, které umožňují agenturám uzavírat smlouvy s nerovnými pracovními podmínkami, aniž by obcházely zákon.

Definici agenturního zaměstnávání používají státy EU prakticky totožnou – jak tvrdí Nekolová (2010, s. 14) “jde o pracovní vztah, kde zaměstnanec je najímán zaměstnavatelem-agenturou práce k plnění úkolů pro třetí osobu vztahu – uživatele. Smlouva pracovněprávní je uzavírána mezi zaměstnancem a agenturou práce. Mezi uživatelem a agenturou práce je pak uzavřena smlouva podle občanského práva (Rakousko, Francie, Maďarsko, Lucembursko, Portugalsko, Rumunsko a Slovensko). Většina zemí také umožňuje výkon agenturního zaměstnávání až po udělení oprávnění příslušným úřadem (Belgie, Německo, Řecko, Malta, Irsko, Polsko, Portugalsko a další). V Nizozemsku byla tato povinnost zrušena v 90. letech 20. století“.

V mnoha evropských zemích klíčovým faktorem byla a je deregulace sektoru, která umožnila agenturám vedení své činnosti, posloužilo to jako pádný důvod ke vzniku a rozvoji agentur (Purcell, Tailby 2004). Nekolová (2010, s. 14) tvrdí, že „rozvoj agenturního zaměstnávání v mnoha zemích (např. Polsko, Portugalsko a Slovinsko) způsobila v posledních letech provedená detailní regulace podmínek využívání agentur práce. Naopak, státy jako Malta, Bulharsko, Estonsko, Kypr a Litva dosud právní regulaci agenturního zaměstnávání nemají, většinou se nacházejí v procesu její tvorby“.

Agentury se staly více přijatelným hráčem na evropském trhu práce – v roce 2016 dosáhl celosvětový trh výše 491 miliard eur, z nichž agentury generovaly 350 miliard eur. Ve srovnání s předchozími lety rostla popularita agentur na trzích Nizozemska, Francie, Německa, Itálie a Španělska – naproti tomu ve Velké Británii dochází ke zpomalení vývoje trhu agentur (CIETT 2018).

V USA, kde je v současné době největší trh práce s agenty, zůstává situace stabilní. Trh přímého pronájmu se mírně zvýšil na 37,8 miliardy eur, což potvrzuje jeho trend směrem k ziskovějšímu a rychle se rozšiřujícímu personálnímu servisu.

5.1. Pracovní agentury v Nizozemsku

Nizozemsko je jednou z nejbohatších zemí světa a má velmi rozvinutý a široký trh. Tato země byla vybrána k analýze z důvodu, že "stojí před námi", pokud jde o regulaci práce agentur a jiných pružných forem zaměstnání, které kombinují flexibilitu s vysokým stupněm sociálního zabezpečení (Voss 2013).

Historie vzniku pracovních agentur v Nizozemsku

Nizozemské agentury provozují své aktivity od 50. let minulého století a jsou nezbytnou součástí místního trhu, což jej učinilo více flexibilními. První soukromé zprostředkovatelské agentury zaměstnávaly dočasné pisáře, přičemž délka úkolů byla omezená a ceny byly kontrolovány (Van Liemt 2013). Van Liemt, (2013, s. 12) zmiňuje, že „Zásadní zlom přinesl rok 1961, kdy se šest agentur rozhodlo vytvořit lobbistickou organizaci Asociace agentur pro dočasnou práci (dále v textu – ABU), která je v současné době nizozemskou federací soukromých agentur práce“. Během

hospodářské krize na počátku 80. let 20. století ocenil předseda vlády Lubbers pozitivní roli, kterou hrají agentury.

„Celková míra penetrace agentur v Nizozemsku za období 1996-2011 byla obecně vyšší než průměrná evropská úroveň“ (Van Liemt, s. 9). Kromě toho se v roce 2011 země začala setkávat s ekonomickými obtížemi – rozvoj sítě agentů v zemi byl ovlivněn problémy souvisejícími se stárnutím pracovní síly a obyvatelstva, nízkou porodností a nárůstem koeficientu závislosti.

Mezi známé mezinárodní nizozemské agentury práce patří Randstad založená Fritsem Goldschmedingem v roce 1960. Již v roce 1967 společnost měla 32 poboček v různých zemích. Postupně agentura rozšířila své působení a dnes je zastoupená ve 39 světových zemích včetně Česka a Slovenska. Na český trh se dostala díky splynutí se společností Vedior v roce 2008 a vznikla tak druhá největší personálně-poradenská společnost na světě.

Provozování pracovní agentury v Nizozemsku v roce 2019

Provozování pracovní agentury v Nizozemsku má však svoje charakteristické rysy. Nejprve se musí podnikatel rozhodnout, jaký typ společnosti založí. Dále se musí společnost zapsat do obchodního rejstříku a začít splácet daně. Důležité je také to, že nizozemské agentury práce pracující s veřejnými podniky jsou povinny požádat o licenci u Ministerstva sociálních věcí a zaměstnanosti. I když pro akcionáře neexistuje žádný požadavek státní příslušnosti, je třeba mít zaregistrovanou adresu v Nizozemsku.

Soukromé pracovní agentury úzce spolupracují s veřejným sektorem. Například uchazeč o zaměstnání může být krátkodobě zaměstnán prostřednictvím agentury v Employee Insurance Agency (dále jen UWV), což je autonomní správní orgán pověřený Ministerstvem práce a sociálních věcí k pojištění zaměstnanců a poskytovat služeb pro trh práce a datových služeb. Je zřejmé, že agentura může poskytovat pouze dočasnou práci.

Právní regulace činnosti agentur na území Nizozemska

Vztahy mezi zaměstnavatelem a pracovní agenturou jsou regulovány Asociací agentur pro dočasnou práci (dále jen ABU). Organizace má kolektivní smlouvu a na svých webových stránkách uvádí závazky a povinnosti obou stran v případě uzavření smlouvy. Zaměstnávání cizinců taktéž podléhá nizozemskému zákonu o zaměstnanosti cizích státních příslušníků.

Nelegální zaměstnávání v Nizozemsku

Hodně cizinců zejména ze zemí SNS přijíždí do Nizozemska na základě turistického víza a tito lidé zůstávají v zemi na delší dobu při nelegální práci. Zaměstnavatelé, kteří takové cizince u sebe zaměstnávají, nevyžadují od nich pracovní povolení a další dokumenty. Navíc k tomu zaměstnancům z ciziny vyplácejí menší mzdy a vždy v hotovosti. Nelegální zaměstnanec ale nemá žádné zdravotní ani sociální pojištění, dokonce si ani nemůže otevřít bankovní účet. Standardní metoda hledání

nelegální práce je založena na etnickém principu, když se občané třetích zemí snaží vyhledat práci v Nizozemsku přes krajany. Pro občany zemí SNS existují dokonce i „rusky mluvící“ pracovní agentury, které pomáhají cizincům vyhledat nelegální práci. Informace o nich se samozřejmě předává z ruky do ruky. Stejně jako to bývá v jiných evropských zemích, nelegálně zaměstnaní cizinci v Nizozemsku přijíždějí do země jako turisté a hledají uplatnění v místních podnicích, často malých a nesplňujících bezpečnostní a hygienické podmínky. Jsou také známé příklady, kdy cizinci, kteří přijeli do země na základě turistického víza, se domlouvají s celními pracovníky na tom, aby jim do cestovního pasu dali razítko s prošlým datem, jako by strávenou dobu v Nizozemsku nebyli. Někteří cizinci se domlouvají na práci se zahraničním zaměstnavatelem ještě před příjezdem do Nizozemska přes internet. Ne všichni cizinci ale pracují nelegálně tak, že by to původně chtěli. Někteří z nich se mohli setkat se zaměstnavatelem (často také ze zemí SNS), který jim nabídl práci a pak zmizel. Závažnou roli hraje také to, že nizozemské pracovní agentury, které pomáhají migrantům hledat práci, chtějí za své služby získat velké peníze, kterými cizinec na začátku své cesty v zahraničí jednoduše nedisponuje. Jejich služby zpravidla předpokládají první splátku částkou 100 EUR, dalších 700-800 EUR budou postupně odečteny ze mzdy cizince, až práci získá (Government of Netherlands 2019).

Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání a postihy

Ministerstvo práce a sociálních věcí zřídilo zvláštní inspekční tým, který se zabývá nelegálními pracovními agenturami. Spolupracuje také s úřady ve střední a východní Evropě, ze kterých pocházejí mnozí pracovní migranti.

Pro odstranění těchto agentur v souvislosti s podvody a zneužíváním v Nizozemsku úzce spolupracují se Nadace pro dodržování kolektivní pracovní smlouvy a pracovních norem v průmyslu, s úřady zabývajícími se imigrací, obcemi, daňovými úřady, inspekcemi práce a dalšími sdruženími.

V důsledku pokusu o nelegální zaměstnávání a práci odpovědnost za nezákonnou činnost budou nést jak nelegální pracovník, tak i zaměstnavatel. Cizinec se v takovém případě může dostat do vazby a být vyhoštěn ze země s následujícím zákazem vstupu do Nizozemska na dobu 10 let. Zaměstnavatel dostane pokutu 4 až 8 tisíc eur (v roce 2019 cca 100 000-200 000 Kč) a v případě opakovaného porušení zákona v průběhu dalších dvou let se tato částka zdvojnásobí. Tresty za nelegální práci v Nizozemsku jsou tedy mnohem přísnější než v jiných evropských státech.

Přístup migrantů ze SNS a Ukrajiny na nizozemský trh práce

Hledání práce v Nizozemsku pomocí pracovní agentury pro občany zemí SNS a Ukrajiny je poměrně problematické. Společnosti, které hledají zaměstnance prostřednictvím těchto agentur, počítají s tím, že uchazeč již má pracovní povolení a může rychle přistoupit k plnění svých povinností. Nizozemský úřad práce poskytuje nabídky volných pracovních míst pouze pro vlastní občany, ostatní cizinci si mohou vyhledat práci za pomoci nizozemských pracovních agentur. Ty v Nizozemsku také zprostředkovávají práci především pro vlastní občany nebo občany jiných zemí EU, protože jejich

zaměstnání nevyžaduje povolení. Cizinec ze třetí země si však pro hledání práce přes pracovní agenturu pracovní povolení zajistit musí.

Cizinci, kteří si hledají volná pracovní místa přes nizozemské pracovní agentury, mají větší šanci se uplatnit přesně v tom oboru, ve kterém jsou odborníky.

Nízkokvalifikovaní pracovníci bez státní příslušnosti členského státu Evropské unie, Lichtenštejnska, Norska, Islandu, Švýcarska nebo Chorvatska si musí zajistit krátkodobé vízum (pro pobyty kratší než 90 dnů). Současně zaměstnavatel požádá o povolení k práci v Nizozemsku (Tewerkstellingsvergunning aanvragen, dále jen TWV).

Chce-li migrant pracovat déle než 90 dní, musí si zajistit povolení rezidenta. Existuje několik možností, jako například evropská modrá karta nebo osoby převedené v rámci společnosti⁷, která je vhodnější pro vysoce kvalifikované migranty.

Postup zaměstnání cizince v zemi zahrnuje tři fáze. Nejprve si cizinec hledá zaměstnání a proběhne pohovor se zaměstnavatelem. Pak musí dojít k uzavření smlouvy a až poté se vyřizuje pracovní povolení a víza. Hlavním požadavkem na zaměstnání v Nizozemsku je znalost jazyků. Dobrá znalost angličtiny je základem pro zaměstnání v mezinárodních společnostech, nizozemština je výhodou. Se základní znalostí angličtiny může člověk pracovat jako uklízečka, čistič, zdravotní sestra, číšník, kuchař nebo hospodyně. K dalším důležitým požadavkům na zaměstnání v Nizozemsku patří absence nebezpečných onemocnění, legální pobyt v zemi, čistý trestní rejstřík a záruka materiální podpory v zemi po dobu 12 měsíců. Sehnat si je možné i sezonní práci, která však podle nizozemského zákona může trvat maximálně 24 týdnů (méně než půl roku). Nicméně pobyt sezonního pracovníka v zemi do 3 měsíců je možný bez pracovního víza. Pracovní povolení, které je pro to nutné získat, bude mít název TWV. Po rozhodnutí o přijetí nizozemský zaměstnavatel podává žádost o zaměstnání cizince, která bude předložena Imigrační a naturalizační službě a vyřízena v průběhu 3 měsíců. Celkem existují 3 základní typy pracovního víza: krátkodobé vízum s dobou platnosti 24 týdnů zahrnující možnost prodloužení; dočasné vízum, které nelze prodloužit; vízum na tři roky (dlouhodobé), které se vydává na dobu více než 3 měsíce. Rychle si najít práci mohou pracovníci v hotelech a zástupci kreativních oborů (fotografové, kameramani, designeři) (Velvyslanectví České republiky v Haagu 2019).

5.2. Pracovní agentury v Rakousku

Jak Nizozemsko, tak i Rakousko bylo vybráno k analýze z důvodu vysoké úrovně rozvinutosti v oblasti regulace práce agentur zprostředkovávajících práci cizincům. Komfortní geografická poloha

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66 EU ze dne 15. května 2014, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti

v srdci Evropy a hranice s osmi evropskými zeměmi přispívají k rozvoji rakouské ekonomiky a ke zlepšení životní úrovně místního obyvatelstva.

Historie vzniku pracovních agentur v Rakousku

Náborové agentury vznikly v Rakousku ze stejných důvodů jako v ostatních evropských zemích – méně kvalifikovaní pracovníci napomáhali doplnit pracovní sílu v Rakousku v dobách poválečného růstu (například pracovníci ze Španělska, Turecka, zemí bývalé Jugoslávie – převážně v průmyslu). Takže vznik pracovních agentur v Rakousku můžeme spojit právě s touto pracovní migrací a zaměstnáváním cizinců v domácnostech, které zprostředkovávaly náborové agentury.

Ačkoliv začala vláda jejich příliv v 70. letech regulovat (Böse, Haberfellner, Koldas 2002) a zastavila přijímání hostujících pracovníků, později se zabývala sjednocením rodin usídlených migrantů a žadatelů o azyl z období východo-západních migrací v 80. a 90. letech 20. století (Martin, Teitelbaum 2005).

Čížinský et al. (2014, s. 62) tvrdí, že „Organizovaný nábor byl původně nastaven jako cirkulační systém, který zde však selhal. Po neúspěšně naplánované cirkulární migraci zahraničních pracovníků v 60. letech se Rakousko muselo později v 70. letech poprvé vypořádat s převýšením poptávky nad nabídkou na svém trhu práce, což vyústilo v přijetí zákona o zaměstnávání cizinců z roku 1975, který zavedl přednostní zaměstnávání domácích pracovníků před cizinci. K zásadnějším změnám v rakouské migrační politice i politickém diskursu došlo až v roce 2004, kdy v zemi začali pracovat občané z nových členských států EU jako sezónní pracovníci.“

Jelikož tempa růstu reálného HDP Rakouska v 90. letech byla poměrně vysoká, bylo by možné očekávat růst všech tří ukazatelů na straně poptávky po práci, reálných mezd, produktivity práce i objemu celkové zaměstnanosti.

Provozování pracovní agentury v Rakousku v roce 2019

Při založení pracovní agentury v Rakousku se podnikatel musí rozhodnout o typu společnosti (většinou to jsou společnosti s ručením omezeným čili akciové společnosti) a o typu zaměstnanců, pro které společnost bude hledat práci. V případě otevření samostatné agentury je registrace firmy zdarma, zápis do obchodního rejstříku (je povinný pro společnosti s ročním obratem víc než 700 000 eur) činí kolem 90 eur. Ostatní náklady se vypočítají podle zákona o daních z příjmů Rakouska (Gründerservice 2019).

Regulace činnosti agentur v Rakousku

V Rakousku práci pro cizince zprostředkovává rakouský pracovní úřad (Arbeitsmarktservice, dále jen AMS) fungující od roku 1994, který je předním poskytovatelem práce v zemi. Nabízí volná pracovní místa a pomoc uchazečům o zaměstnání formou poradenství, poskytování informací, zvýšením kvalifikace a finanční pomoci (AMS 2019). Poskytuje práci cizincům v souladu

s rakouským zákonem o zaměstnávání zahraničních občanů (Rechtsinformationssystem des Bundes, 2019). Zaměřuje se především na vysoce kvalifikované cizince, kteří jsou ekonomicky a finančně výhodní pro hostitelskou zemi. Nicméně rychle se uplatnit v Rakousku mohou také frézaři a soustružníci, technický personál s vysokoškolským vzděláním v oboru strojírenství či zdravotní sestry.

Hlavní institucí v oblasti zaměstnanosti je Federální ministerstvo obchodu a práce. Implementace politiky zaměstnanosti, vyplácení podpor v nezaměstnanosti a administrace zaměstnávání cizinců spadají do pravomocí veřejných služeb zaměstnanosti a realizují se pomocí zákona o zaměstnávání cizinců. Vzdělávací a poradenské programy tvoří velkou část nástroje rakouské politiky zaměstnanosti (Konečná 2008).

Nelegální zaměstnávání v Rakousku

V Rakousku je velmi rozšířena práce cizinců v domácnostech. Tento fenomén existoval poměrně dlouho, ale velká debata se rozpoutala teprve v roce 2006 (Weicht 2015).

V Rakousku je neoficiální práce podle zákonů nepřipustná a týká se to ve stejném rozsahu jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Je zakázána jednoduše proto, že zaměstnavatel neplatí daně za zaměstnance a nenese náklady na jeho sociální pojištění. Postup při zaměstnávání občanů jiných zemí v Rakousku se řídí zákonem o příjmu nových pracovníků čili Zákon o příjmu nových pracovníků. Vykonavatelem dokumentu je dříve zmíněná AMS. Nicméně hodně cizinců si hledá jiné způsoby zaměstnání v zemi. Především to jsou cizinci, kteří vykonávají nízko kvalifikovanou práci, jako třeba chůvy, paní na úklid, kuchaři nebo „stěhováci“.

Většinou jde o pozice číšníků, barmanů, recepcních, služek, kuchyňských nebo technických pracovníků. Cizinci, kteří obvykle přijíždějí do země a snaží se vyhledat jakoukoli práci na těchto pozicích, se ve většině případů zaměstnávají nelegálně. Nehlásí se na příslušný úřad a neplatí daně. Hledají práci přes své krajany v Rakousku nebo tuzemské agentury, které jim neposkytují vhodné podmínky práce. Občas také práci shánějí za pomoci známých a přátel, kteří už jsou zaměstnáni v zemi a také často nelegálně. Zůstat v zemi mohou nelegálně jak při prvním příjezdu do země na základě turistického víza, tak i například po sezónní práci. Navíc mohou přejít z částečného na plný úvazek a tím se také nelegálně zaměstnat. V takových případech však nemají žádné sociální a zdravotní pojištění, nemohou se obrátit na jakýkoli úřad v případě potřeby a musejí neustále hledat způsoby, jak skrýt svůj pobyt. Zaměstnavatelé v případě kontroly všemožně prokazují neexistenci žádných pracovních vztahů se zaměstnancem.

Pokud orgány země zjistí, že se jedná o nelegální zaměstnání, cizinec obvykle končí vyhoštěním a opuštěním Rakouska ve stanovené lhůtě. Žádná další opatření se ve většině případů nepřijímají. Nicméně pokud bude předpis o opuštění země ignorován, úřady mohou cizince i vynuceně deportovat.

Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání v Rakousku a finanční sankce

Rakousko v boji s nelegálním zaměstnáváním využívá především monitorovací orgány, které sledují vydávání pracovních povolení, tedy kontrolují podmínky pro jejich udělení prostřednictvím Veřejné služby zaměstnanosti. Monitorují existující zaměstnavatelské vztahy za pomoci ověření zákonné báze zaměstnání, kontrolu provádějí inspektoři práce. Ověření podezření při nelegálním zaměstnání probíhá na základě kritérií, která vycházejí z jeho závažnosti nebo umístění místa výkonu práce. Vzhledem k malému počtu inspektorů je verifikace dost omezená a není vždy možná ve všech regionech země. Právě proto v Rakousku není přísně kontrolováno zaměstnání cizinců v oblasti stavebnictví či zemědělství a jiných podobných oborech. Největší počet nelegálních zaměstnanců však lze evidovat během vrcholů pracovní sezóny. Inspektorát práce také kontroluje podmínky dodržování pravidel hygieny a bezpečnosti na pracovním místě. V případě jejich nedodržování mohou místní orgány zahájit trestní nebo správní řízení a ukládat sankce. Ohlášení nelegálního zaměstnání v zemi probíhá ve zvláštní jednotce Spolkového ministerstva financí – Finanční policie.

Pokuty za nelegální zaměstnávání

Požadavky, které je třeba splnit pro zákonné zaměstnávání cizinců, závisejí na státní příslušnosti cizího zaměstnance a rozsahu porušení platné legislativy (zejména počtu pracovníků). Při absenci povolení k pobytu a povolení k zaměstnání cizince společnost dostává sankce za nelegální zaměstnávání, které se pohybují od 150 do 50 000 eur. Nelegální souběžné zaměstnávání velkého počtu zaměstnanců představuje trestný čin, při kterém hrozí trest odnětí svobody až na šest měsíců. Pracovní agentura jako zprostředkovatel nelegální práce také dostává pokutu stanovenou Ministerstvem práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2019).

Proces zaměstnání pro migranty z SNS anebo Ukrajiny

Od roku 2011 v zemi funguje bodový systém hodnocení migrantů, který dovoluje cizincům získat kartu umožňující imigraci kvalifikovaným pracovním silám z celého světa do Rakouska. Čížinský a kol. (2014, s. 53) tvrdí, že „Dnešní migrační politika Rakouska se opírá o skutečnou poptávku na trhu práce.“ Při absenci této karty cizinec potřebuje získat povolení k práci, pro které je třeba si najít zaměstnavatele, získat jeho souhlas s tím, že zaměstná cizince a požádat ho podat žádost o jedno povolení. Ta se vydávají na základě určitých pracovních kvót, které se každoročně mění v souladu s ustanovením federální vlády, přičemž nejprve se zvažuje možnost obsazení pracovního místa občany zemí EU a až pak migranty z ostatních zemí.

Pracovní povolení (Beschäftigungsbewilligung) se vydává na žádost zaměstnavatele a umožňuje cizinci pracovat v zemi po dobu 12 měsíců. Po skončení doby platnosti tohoto povolení může zaměstnavatel požádat o prodloužení povolení zaměstnance k práci, tj. získat povolení následující úrovně (Arbeiterlaubnis) po dobu dvou let.

Pro sezonní pracovníky se vydává zvláštní povolení (Beschäftigungsbewilligung als Saisonarbeitskraft), a to na dobu maximálně 6 měsíců, které také nemůže být prodlouženo. Sezonní pracovník nemůže být propuštěn před uplynutím pracovní smlouvy. V souladu s tím bude plat vyplácen bez ohledu na to, jestli pracovník svou práci vykonává, nebo ne. Pro dlouhé služební cesty se na dobu čtyř až šesti měsíců vydává povolení typu Entsendebewilligung.

Migranti mají tři možnosti hledání zaměstnání, a to prostřednictvím domácích nebo rakouských pracovních agentur nebo přímo během návštěvy země. V prvním případě výhodou pro cizince je přístup ke všem potřebným informacím o práci v mateřštině. Nevýhodou je však omezený počet volných pracovních míst. Při hledání zaměstnání prostřednictvím rakouské pracovní agentury mají cizinci širokou nabídku volných pozic a zaměstnavatelů, avšak musí vykazovat dobrou znalost němčiny. V situaci, kdy bude cizinec chtít sehnat práci přímo během krátkodobého pobytu v zemi, může se také setkat s řadou komplikací.

5.3. Pracovní agentury v Polsku

Tato kapitola se zabývá pracovními agenturami v Polsku, neboť v poslední době tato země vykazuje jedno z „nejvyšších procent dočasného zaměstnání“ (Grzes 2014, s. 4). Dočasná práce je flexibilní formou zaměstnání, která je populární u firem v evropských zemích a zejména v Polsku. Na konci 80. let se Polsko stalo aktivním účastníkem změn, které probíhaly ve střední a východní Evropě. Politická transformace v tomto regionu a s ní související (následné) politické a ekonomické změny vedly ke zcela bezprecedentnímu přívalu cizinců. Polsko, které bylo tradičně považováno za zemi, ze které odcházeli lidé za prací do zahraničí, se tak muselo vyrovnat s novou migrační situací a stát se zemí, která také přijímá migranty (Kępińska 2001).

Historie vzniku pracovních agentur v Polsku

Založení prvních pracovních agentur v Polsku spadá do 80.–90. let, což v podstatě kopíruje situaci vzniklou v Rusku po rozpadu SSSR. Reformy spojené se svobodou pohybu a ekonomickou sférou země se staly živnou půdou pro vznik prvních agentur.

Formálně institut agenturního zaměstnání vznikl v Polsku ve formě „zjednodušeného systému“, který byl zaveden vládním nařízením a byl reakcí na poptávku po práci od zemědělců, kteří jsou závislí na sezónním zaměstnávání nelegálních pracovníků, většinou z Ukrajiny (Bieniecki, Pawlak, 2009). Zavedením tohoto systému se vláda snažila zbavit se nelegální pracovní migrace, ale také ustanovit centralizovanou instituci, která by dohlížela na zaměstnávání cizinců v Polsku a pomáhala jim zaměstnavatele najít.

Jednou z nejdůležitějších skupin imigrantů, kteří přijeli do Polska v 90. letech, byli, jak trdí Kępińska (2001, s. 5) „občané bývalého SSSR, z nichž velkou část tvořili občané Ukrajiny, jejichž cílem bylo si přivydělat“.

Faktory, které mohly mít vliv na přijímání ekonomických migrantů z Ukrajiny, jsou následující:

- výhodná geografická poloha, blízkost Ukrajiny přispívá k minimalizaci rizikových faktorů;
- podobná minulost v některých případech napomohla ke zjednodušení procesu získání občanství na základě vzniku příbuzenských vztahů (uzavírání sňatků mezi občany Polska a Ukrajiny);
- politická situace, která usnadnila výjezd Ukrajinců díky bezvízovému režimu;
- nedostatky v migrační politice, které umožnily vytváření černého pracovního trhu;
- sociální faktor: existence sítě kontaktů s ukrajinskými migranty, kteří v Polsku již pracovali (na základě teorie sítě);
- kulturní faktor a blízkost ukrajinské a polské mentality (Kępińska 2001, s. 10).

V souvislosti s tím také musí dodržovat zavedení nových pravidel EU, která se týkají přílivu zahraničních pracovníků. Ta byla zaměřena na snížení míry nezaměstnanosti občanů EU. První část úprav byla přijata, účinku nabyly 1. června 2017, druhá část pak 1. ledna 2018. Od roku 2018 byly zavedeny dva typy pracovního povolení: sezónní práce – daný dokument povoluje práci v Polsku po dobu, která nepřesáhne 8 měsíců (v kalendářním roce), krátkodobá práce – daný dokument povoluje cizinci pracovat maximálně 6 měsíců.

Jak ukázala analýza Lewandowského, Gora a Lisa (2017) od začátku 21. století se úroveň dočasného zaměstnání v Polsku zvýšil, v roce 2014 se Polsko stalo státem v EU s nejvyšším podílem dočasného zaměstnání (27 %).

Dočasné zaměstnání je v Polsku oblíbené. Velmi dobře to vysvětluje ve své analytické práci Anna Grzes (2014, s. 154) – autorka dochází k závěru, že „rostoucí poptávka po dané formě zaměstnání vyplývá z liberálnějších právních předpisů, což umožňuje zaměstnavatelům propouštět pracovníky rychleji, než je stanoveno zákonem práce“.

Dalšími důležitými faktory podle Grzes jsou nižší mzdové náklady, snížené o částku rovnou sociálnímu zabezpečení. Celkové vyhodnocení praxe v Polsku podle autorky potvrzuje, že tato forma zaměstnání byla využita ke snížení nebo udržení výše peněžních prostředků spojených s pracovním procesem na dočasné pracovní agentury (Grzes 2014).

Provozování pracovní agentury v Polsku v roce 2019

Založení pracovní agentury v Polsku je běžně regulovaná činnost. Kauce za založení se neplatí, ale činnost agentury bude zdaněna podle obecných zásad dvoustupňové progresivní daňové sazby ve výši 18 a 32 %, paušální daně 19 % nebo paušální částky z registrovaných příjmů.

Podnikatel, který chce působit jako pracovní agentura, by měl splňovat určité podmínky, a to nemít nedoplatky na daních, příspěvcích na sociální zabezpečení i zdravotním pojištění (případně ve Fondu práce a Fondu zaručených zaměstnaneckých požitků) a mít čistý trestní rejstřík v Polsku.

K otevření pracovní agentury v Polsku není třeba licence, nicméně stát vyžaduje její zápis do registru. Tento zápis je zdarma, je ale nutné, aby firma měla uzavřenou pojistnou nebo záruční smlouvu a splňovala určité technické požadavky, přičemž její zaměstnanci musejí mít požadovanou kvalifikaci.

Právní regulace činnosti pracovních agentur v Polsku

Práce agentur v Polsku je regulována následujícími dokumenty: Zákon o podpoře zaměstnaneckých a pracovně tržních institucí z 20. dubna 2004, Zákon o svobodě podnikání z 2. 7. 2004, Zákon o zaměstnávání dočasných pracovníků z 9. 7. 2003, Regulace krátkodobých pracovních agentur a nezaměstnanosti v Polsku (Grzes 2014).

Jedním z nejdůležitějších zákonů v oblasti agenturního zaměstnávání se zdá být Zákon o zaměstnávání dočasných pracovníků.

Od roku 2018 byly zavedeny dva typy pracovního povolení:

- sezónní práce – daný dokument povoluje práci v Polsku po dobu, která nepřesáhne 8 měsíců (z roku);
- krátkodobá práce – daný dokument povoluje cizinci pracovat maximálně šest měsíců.

Do té doby musel zaměstnavatel v případě, že chtěl na určitou dobu zaměstnat cizince, dokázat, že se nejprve snažil zaměstnat polského občana, nicméně to se ukázalo jako nemožné. Nyní se toto pravidlo změnilo. V souladu s novým návrhem zákona má cizinec pracující v Polsku právo si jednou své pracovní povolení prodloužit. Stejně tak může jednou změnit místo, kde práci vykonává. Je nutno podotknout, že změna pracoviště musí proběhnout bez toho, aniž by zahraniční pracovník opustil území Polska.

Platné změny po přijetí úprav spočívaly také ve zrušení zvacích dopisů. V souladu s polskými zákony od 2. dubna 2004 disponují všichni cizinci právem nechat se zaměstnat na polském území na základě pracovního víza a pracovního povolení.

Nelegální práce

Stále více cizinců při spolupráci s polskými pracovními agenturami porušuje pravidla země týkající se pobytu a práci v zemi. Pracovní agentury v Polsku jsou velmi rozvinuté a fungují ne zrovna tak, jak to zpravidla bývá. Typy porušení zákona:

- Machinace se zvacími dopisy

Cizinci získali polská víza pomocí zvacího dopisu, oficiálně ale nebyli v Polsku zaměstnaní, činili tak za účelem výjezdu do dalších zemí EU, kde se nechali nelegálně zaměstnat (Bieniecki, Pawlak 2012).

- Fiktivní volná místa

Podvody a nelegální postupy ze strany zprostředkovatelů, kteří nabízejí vyřízení dokumentů za peníze, ve skutečnosti se však jedná o neexistující pracovní místa.

- Volná místa bez legálního pracovního povolení

Agentura se zaváže vše zařídit na místě, ale po příjezdu pracovníkům nezbývá nic jiného než pracovat nelegálně, případně je jim slíbeno, že práce bude zprostředkována později. V některých případech se s pracovní agenturou nelze telefonicky spojit.

- Nevhodný typ smlouvy

U nízkokvalifikované práce je s pracovníky často uzavírána tzv. smlouva o dílo (jedná se o vykonání práce jednorázového charakteru) nebo dohoda o pracovní činnosti, pokud se jedná o opakovaný výkon stejného typu práce. Oba typy smluv nejsou regulovány pracovním kodexem, takže v nich chybí bod o placené dovolené, nemocenské a příplatku za přesčasy.

Dříve to fungovalo tak, že Ukrajinci dostávali bezplatné turistické vízum a poté obsazovali nepravidelná (nebo dočasná) pracovní místa. Polské konzuláty však začaly vydávat víza pouze na krátkou dobu. Právě omezení přístupu k pracovní síle bylo důvodem, proč představitelé zemědělského sektoru čekali na zavedení opatření umožňujícího relativně snadné přijímání pracovníků z východních sousedních zemí (Bieniecki, Pawlak 2012).

V roce 2017 byla přijata dohoda o bezvízovém styku mezi Ukrajinou a Polskem, která ale nedává právo na pracovní povolení. Ukrajinci mají právo pohybovat se na území EU ne více než 90 dní v průběhu období trvajícího 180 dní. To ovšem nebrání migrantům si v tuto dobu hledat práci: jezdit na pohovory, přímo kontaktovat zaměstnavatele, seznámit se s pracovními podmínkami daného podniku.

Občané Ukrajiny do značné míry těží z bezvízového režimu, který jim dovoluje zůstat v Polsku maximálně 3 měsíce bez víza. Na jednu stranu jde o způsob, jak obejít úporný a zdlouhavý proces regulace legálního pobytu na území, což je na druhou stranu spojeno s mnoha problémy. Jedním z nich je např. švarc-systém, který omezuje možnosti státu chránit práva zaměstnanců. Dalším rizikem je znepřístupnění lékařské péče, navíc v případě, že dojde ke vzniku situace s kriminálním podtónem, není možné se obrátit na regulační orgány (Kępińska 2001).

Ve skutečnosti agentura chce přesunout vhodného kandidáta pro práci do svého státu, aby „pronajala“ jeho služby jiným společnostem, což je taková vzájemná prospěšná spolupráce. Navíc k tomu polské pracovní agentury neváhají posílat do Česka migranty ze zemí SNS a Ukrajiny.

Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání v Polsku a finanční sankce

Pracovní agentury v Polsku jsou kontrolovány Státním úřadem inspekce práce. Cizinec, který pak bude usvědčen při nezákonném zaměstnání, dostane pokutu minimálně 1 000 PLN, bude vyhoštěn z Polska a dostane zákaz opětovného vstupu do Polska a dalších schengenských zemí po dobu od jednoho roku do tří let. Majitelé pracovních agentur v takových případech dostávají pokuty 30 000 PLN.

V kontextu legálního zaměstnávání jsou v zákoně řešeny otázky pravidel uzavření a obsahu pracovní smlouvy, spolu s povinnostmi nejen agentur, ale i třetí strany – zaměstnavatele ve vztahu k cizinci: pracovní podmínky, odpovídající hygienickým a jiným normám; maximální povolený počet pracovních hodin; stanovená dovolená; kurzy ke zvýšení kvalifikace pro ty, kteří v Polsku pracují déle než 6 týdnů (Grzes 2014).

Kromě toho má zákon dohlížet na to, aby se pracovní podmínky dočasného zaměstnance nelišily od pracovních podmínek pracovníka na dlouhodobý pracovní poměr. Podle Grzes (2014, s. 141) „v roce 2012 byla provedena inspekce Národním inspektorátem práce více než u 200 podniků, díky čemuž se ukázalo, že 19 % zaměstnavatelů nedodržuje pravidla zaměstnávání pracovníků na kratší dobu. Kolem 50 % dotázaných si stěžovalo na nízký plat. Agentury porušovaly hygienické normy a nedohlížely na bezpečnost práce“.

Od 1. 1. 2018 byly zpřísněny pokuty za porušení zákona v pracovní oblasti. Zaměstnavatel, který zaměstnal cizince bez pracovního povolení, tak riskoval pokutu ve výši jednoho až třiceti tisíc zlotých (6 000 až 180 000 Kč).

Přibýly také pokuty za další přestupky v maximální výši 2 000 zlotých (12 000 Kč v roce 2019):

- pro pracovní agentury za neposkytnutí informace o příkazu zahraničnímu pracovníku jiné práce než té, kterou vykonával původně (pro zahraniční pracovníky s povolením k sezónní práci);
- pro zaměstnavatele, který nepodepsal nájemní smlouvu nebo neposkytl bydlení zahraničnímu zaměstnanci;
- s pracovním povolením na sezónní práci, přičemž ho neobeznámil se zněním smlouvy v jazyce, kterému zaměstnanec rozumí;
- pro zaměstnavatele za poskytnutí nesprávné informace o začátku výkonu práce, prodloužení výkonu práce nebo zkrácení doby práce cizincem, který má osvědčení o pověření k výkonu práce cizincem;
- pro zaměstnavatele za nedodržení písemné formy pracovní smlouvy s pracovníkem, neposkytnutí takové smlouvy cizinci v jazyce, kterému rozumí.

Přístup migrantů z SNS a Ukrajiny na polský pracovní trh

Legálně je v Polsku možné pracovat na základě dvou typů dokumentů:

- Práce na základě osvědčení o pověření k výkonu práce cizincem po dobu 6 měsíců z 12.

Aby mohl být pracovník zaměstnán podle tohoto schématu, využívá se žádosti o záměru pověřit cizinci prací (osvědčení o pověření k výkonu práce cizincem). Žádost podá zaměstnavatel a registruje se na úřadu práce, načež proběhne zápis osvědčení do registru. Polská legislativa vyděluje některé bývalé republiky SSSR – Rusko, Ukrajinu, Bělorusko, Gruzii, Arménii a Moldavsko. Občané těchto zemí mají možnost získat krátkodobé pracovní povolení zjednodušeným procesem.

- Práce na základě pracovního povolení

Občané Ukrajiny, Arménie, Gruzie, Ruska a Běloruska mohou být výjimečně zaměstnáni bez pracovního víza v případě, že mají potvrzení o tom, že dané volné místo není možné obsadit jiným způsobem a je nutné jej zaplnit co nejdříve. Pokud je pracovník zaměstnán na základě pracovní smlouvy, po uplynutí tříměsíční zkušební doby může zaměstnavatel požádat o pracovní povolení bez nutnosti zjišťování situace na trhu práce.

6. Historie a současný vývoj pracovních agentur mimo EU

Pro ilustraci tradiční role pracovních agentur z neevropských zemí byly vybrány státy, které jsou známé jako tzv. „společnosti přijímající migranty“ – USA a Rusko.

6.1. Pracovní agentury v USA

Pro srovnání s Českem byly vybrány Spojené státy americké vzhledem k tomu, že mají bohatou zkušenost s řízením pracovního trhu a jeho velkou část tvoří právě cizinci. Popularita pracovních agentur v USA je způsobena tím, že v souvislosti s ekonomickým poklesem a zmenšením poptávky po výrobě a službách, se stalo rychlejším a levnějším řešením zaměstnávat a propouštět cizince než běžné zaměstnance (Grzes, 2014). Specifika náborových agentur ve Spojených státech amerických jsou podmíněna historickým vývojem této země. Smíšení kultur a národů vedlo k tomu, že pracovní trh v USA je velmi dynamický a široký. Během 19. a 20. století se ekonomika USA velmi rychle rozvíjela, otevíraly se nové podniky a továrny, vznikala nová pracovní místa, která bylo nutné obsadit levnou pracovní silou, což šlo nejspíše vyřešit právě prostřednictvím pracovních agentur.

Za vrchol pracovní imigrace do Spojených států podle Collomp (1999, s. 43) „je považována doba před první světovou válkou, kdy se v první dekádě 20. století do USA přistěhovalo 8,7 milionů lidí a 13,7 milionů mezi lety 1900–1915“. Systém kvót, který byl přijat v roce 1921, sice tento migrační proud omezil, ale nezastavil. Imigranti měli vykonávat práce s nízkou kvalifikací kvůli tomu, že obyvatelstvo USA se snažilo získat ta nejlepší pracovní místa s dobrými platy, zatímco imigranti byli nuceni pracovat na dně pracovního trhu a dostávat velmi malé odměny za odvedenou práci (Collomp, 1999). To vedlo k tomu, že pouze „méně než jedno procento migrantů, kteří přišli do USA v roce 1907, byli odborníci ve svém oboru a měli nějakou kvalifikaci.“ (Fortney 1970, s. 217).

Historie vzniku pracovních agentur v USA

První soukromá pracovní agentura v USA vznikla v roce 1893. Založil ji Fred Winslow, který je taktéž zakladatelem Engineering Agency. Později se tato agentura stala součástí General Employment Enterprises, stejně jako Businessmen's Clearing House založený v roce 1902. Další známou agenturou byla agentura Katharine Felton, jejíž vznik a působení bylo spíše reakcí na problémy, které vyvolalo zemětřesení v San Francisku v roce 1906 (Brone, Swain 2012).

Další pracovní agentury se otevřely v USA v 50. letech 20. století. Například v roce 1948 byla založena známá americká společnost na poskytování služeb organizacím v oblasti personálního řízení ManpowerGroup Inc. Otevřela přes 4 400 kanceláří v 83 zemích světa, kde zaměstnala přes 30 000 lidí. V 143. čísle časopisu Fortune je ManpowerGroup zařazena do seznamu 500 největších amerických korporací. Také každoročně vítězí v nominaci téhož časopisu jako Nejserióznější personální společnost v USA. V žebříčku „Forbes Global 2000 Rank“ se společnost Manpower

umístila na 1 239. místě mezi největšími světovými veřejnými akciovými společnostmi, v Česku se klienty této společnosti stalo 1 200 firem.

Po skončení druhé světové války se náborové společnosti rozšířily do Evropy jako samostatný druh podnikání ovlivňovaný poptávkou nadnárodních korporací (Sinjavec, 2009). Podle Housemana (2001, S. 149-170) od roku 1990 míra agenturního zaměstnávání vzrostla více než dvakrát ze 1,2 % na 2,6 %. V roce 2009 v USA působilo „kolem 200 tisíc náborových agentur zaměstnávajících 2 miliony lidí“ (Sinjavec 2009, s. 1).

Provozování pracovní agentury v USA v roce 2019

Jednotlivé státy mají vlastní požadavky na získání zaměstnavatelské (agenturní) licence, nicméně pracovní agentura, která si nechává platit od zaměstnanců (resp. žadatelů o práci), zpravidla musí zažádat o licenci ministerstvo práce, v závislosti na konkrétním státu za ni zaplatí od 0 do 1 500 USD (cca 25 000 Kč v roce 2019) (HARBOR COMPLIANCE 2019).

Právní regulace činnosti agentur na území USA

Obecně je imigrace do USA řízena dvěma institucemi – jsou to Vízový úřad a Imigrační a naturalizační úřad Ministerstva spravedlnosti (Boyd 1976). Pracovní agentura, která žádá o licenci (povolení k činnosti), je povinna dodat ministerstvu práce přísedné prohlášení, že se nikdy nedopustila žádného podvodu, nemá žádný záznam v trestním rejstříku, nepatří do/k podvratným organizacím, a vyznačuje se dobrým charakterem, podnikatelskou integritou a je finančně odpovědná. K přihlášce by měly být přiloženy dokumenty potvrzující integritu žadatelova podnikání a doklad jeho finanční odpovědnosti dle regulací ministerstva.

V případě, že agentura nezíská potřebnou licenci a nevypíše adekvátní ceník služeb, smlouva se zaměstnavatelem bude považována za neplatnou. Pokud agentura nesplní licenční požadavky, ztrácí nároky vyplývající z porušení smlouvy či protiprávního jednání jiné agentuře.

K tomu, aby agentura mohla svou činnost provozovat s platnou licencí, musí zahraničnímu pracovníkovi zabezpečit jeho základní práva:

- právo na spravedlivou odměnu;
- právo nebýt diskriminován;
- právo nebýt sexuálně vydírán a zneužíván;
- právo na získání bezpečného a zdraví neškodného pracoviště;
- právo na poskytnutí pomoci od odborových, imigračních a jiných organizací, která chrání zaměstnanecká práva;
- právo na opuštění nepříznivého pracovní prostředí.

Nelegální zaměstnávání

Podle údajů z roku 2018 (Fazel-Zarandi, M., Feinstein, J. S., Kaplan, E. H.), se celkový počet neoprávněně v USA operujících cizinců odhaduje na 16 až 29 milionů lidí.

Systém agenturního zaměstnávání v USA, podobně jako ten evropský, má svá úskalí. Ta spočívají především v nelegálním zaměstnávání. Například Rector (2008) ve svém článku „Snížení ilegální imigrace prostřednictvím ověření, vymáhání a ochrany zaměstnání“ hovoří o následujících třech základních typech ilegálních pracovních vztahů mezi cizinci a jejich zaměstnavateli:

- Práce „on the books“ s číslem sociálního pojištění. V tomto případě je cizinec zaměstnán podnikem oficiálně, stejně jako další zaměstnanci, kteří nejsou cizinci. Odvádí daně, předkládá zaměstnavateli doklady totožnosti, které jsou částečně nebo zcela fiktivní. Zaměstnavatel vyplňuje tyto fiktivní údaje do oficiálního formuláře.
- Práce „on the books“ s podvodnou identitou. V dané situaci je nelegální migrant zaměstnán stejně jako každý řádný zaměstnanec. Předkládá zaměstnavateli doklady totožnosti, které prokazují, že je buď občanem USA, nebo zákonným přistěhovalcem s pracovním povolením. V tomto případě však jméno, datum narození, číslo sociálního pojištění a v některých případech číslo zelené karty na dokladech odpovídají identitě skutečného občana USA nebo zákonného přistěhovalce.
- Práce „off the books“. V této situaci zaměstnavatel záměrně tají před státem zaměstnávání ilegálního imigranta. Neexistuje žádný veřejný záznam o tomto zaměstnanci, takže formálně neexistuje.

Podle zmiňovaných dat někteří migranti, kterým se nepodařilo získat zelenou kartu, nebo kteří momentálně mění svůj status, nelegálně pracují, ačkoliv do země přijeli na turistické vízum. Pro tuto činnost musí zahraniční pracovník dostat turistické vízum, přiletět do Ameriky a hledat si práci na místě. Další možností je učinit totéž prostřednictvím agentur, které pomáhají žadatelům o práci najít zaměstnavatele a provádějí nábor pracovníků s nízkou kvalifikací.

V takových případech někdy bývá zaměstnavatel pocházející z SNS už etablovaný na pracovním trhu. Tímto způsobem se ustanoví „klientský systém“, který existuje v Česku i za jejími hranicemi.

Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání v USA a finanční sankce

Zadržením se zabývá Imigrační a celní úřad USA, který provádí celostátně koordinované zátahy na pracovištích, jež cílí na níže postavené zaměstnance.

Za zaměstnání migranta bez odpovídajícího pracovního povolení hrozí zaměstnavateli pokuta 200 až 10 000 USD, v závislosti na tom, zda došlo k porušení zákona poprvé. Pokud se jedná o opakovaný jev, může to pro zaměstnavatele znamenat další pokuty, případně odnětí svobody až na šest měsíců. Zaměstnávání nelegálních zaměstnanců může vést k přísným postihům:

- pokuty za přestupek nebo trestný čin,
- ztráta podnikatelské licence.

Přístup migrantů z SNS a Ukrajiny na trh práce USA

V současné době mohou zájemci o práci najít pracovní pozici v USA přímo z domovské země pomocí pracovních agentur. Tyto služby jsou většinou zpoplatněny. Agentura tak pomáhá potenciálnímu zaměstnanci najít zaměstnavatele, zařídit vízum a někdy i zakoupit letenky.

Jedním z nejlepších příkladů takové agentury je v Česku velmi známá agentura pro studenty Work and Travel, která většinou nabízí pracovní pozice nevyžadující kvalifikaci (populární jsou pozice typu servírka či číšník, obsluha obecně, plavčík atd.)

Takový postup přináší i svá rizika. Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec přijede do USA, a když tam se zjistí, že zaměstnavatel má omezený počet pracovních míst, bude zaměstnanec přijat za tvrdších podmínek.

Přes specializované agentury je možné nechat se zaměstnat mimo jiné i na výletní lodi, jedná se obvykle o restaurační, turistické a hotelové služby. Smlouva se zpravidla uzavírá na 6-10 měsíců. Takovou práci mohou získat pouze lidé mezi 20 až 35 lety.

Člověk, který nemá potřebnou kvalifikaci, má právo na získání krátkodobého (dočasného) pracovního víza. Dočasný vízový dokument se vydává okamžitě na dobu jednoho roku, poté se prodlužuje ještě na další tři roky. Obtížnost vyřízení tohoto víza spočívá také v tom, že americký zaměstnavatel je povinen státu dokázat, že v USA nejsou jiní odborníci, kteří by odpovídali jeho požadavkům

Ještě před tím, než je cizinci přiděleno pracovní místo, americký zaměstnavatel musí podat inzerát, v němž hledá zaměstnance z místního obyvatelstva. Kromě toho je při prvním prodloužení třeba zaplatit 1 000 USD, které jsou určeny na vzdělávání místních pracovníků. Ve státě, ve kterém zaměstnavatel sídlí, by nemělo být více než 15 % zaměstnanců-cizinců. Pracovní povolení se nejprve vydává na 3 roky. První prodloužení se dělá na 2 roky a poté ještě na rok. Po vypršení této doby musí cizinec, který si přeje zůstat v zemi dále, podat žádost o udělení trvalého pobytu.

6.2. Pracovní agentury v Rusku

Nástup 90. let znamenal rozkvět globalizace, tedy nárůst vzájemné závislosti mezi různými světovými regiony. Téměř třetina hustě osídlených zemí, jejichž obyvatelstvo převyšovalo v danou chvíli 200 000 obyvatel, se stala cílovými zeměmi (Böhning, 1996). Jak uvádí Böhning, (1996, s. 1) „dvě pětiny z nich podle statistik Světové banky byly země s vysokými příjmy za rok 1996 a mnohem větší část patřila ke střední třídě, včetně bývalých zemí SSSR“. Zejména proto je Rusko objektem zájmu studia situace, která se tam vytvořila kolem pracovních agentur.

Historie vzniku pracovních agentur v Rusku

Mnoho lidí považuje Petra I. Velikého za první osobnost v Rusku, která se zabývala touto činností – zprostředkováváním zaměstnání cizincům.. V období rozsáhlých administrativních a finančních reforem koncem 17. století země postrádala kompetentní a dobře vyškolené odborníky. Proto pod vedením ruského cara začal do Ruska cílený příliv odborníků ze zahraničí. Je známo, že v různých obdobích pod vedením Petra Velikého současně pracovalo 300 až 1 000 špičkových inženýrů, stavitelů lodí, finančníků a dalších odborníků.

Nutno podotknout, že zpočátku nestátní služby v pracovní oblasti se v Rusku objevily ve 20. století, tzn. dříve než státní. Založeny byly na základě iniciativy zaměstnavatelů nebo zaměstnanců (Zaslavskij 1992). Ve druhé polovině roku 1918 byly zprostředkovatelné práce (tzv. pracovní burzy) reorganizovány na státní oddělení určená k přerozdělování pracovní síly, jejichž úlohou bylo regulovat zaměstnanost na pracovních místech. Tak začalo zestátnění pracovních burz a do konce 80. let v Rusku jiné neexistovaly.

Tak začalo zestátnění zprostředkovatelen práce, které vydrželo až do konce 80. let 20. století. V Rusku tedy neexistovaly nestátní služby, které by zprostředkovávaly práci. V postsovětském Rusku se soukromé agentury objevily na konci 80. let ve velkoměstech jako Moskva nebo Petrohrad.

Pojem náborová agentura se v Rusku objevil až v roce 1986, kdy se teprve utvářely tržní vztahy. Vznik moderního ruského trhu zprostředkovávání práce jako nového samostatného podnikatelského oboru lze datovat do konce restrukturalizace v roce 1991. Ačkoli se první personální agentury objevily v Moskvě již v roce 1989, zaměstnavatelé nemohli vždy vybrat vhodné pracovníky do svých podniků tak, aby byli dostatečně produktivní v rámci tržní ekonomiky. To vše sloužilo jako podnět pro vznik nového druhu podnikání v Rusku – zprostředkování nábory pracovní síly.

Rusko bylo nuceno si osvojit nové druhy podnikání a přeskočit přirozené fáze vývoje trhu. Vedení společností zpravidla těmto organizacím nedůvěřovalo a pokoušelo se nacházet jiné cesty, jak získat zaměstnance. V Rusku se objevily první agentury: Triza, Moskevské personální centrum, Kontakt, Ankor a další (Sinjavec 2009).

Od roku 1993 na ruský trh náborových služeb vstoupily Manpower, Ward Howell, Morgan Hunt, které zavedly novou službu „exkluzivní nábor“. Agentury se rozdělily podle specializace: vyšší, střední a nižší kvalifikace zaměstnanců. Krize v roce 1998 zpomalila vývoj služeb, mnoho agenturních společností muselo skončit (Sinjavec 2009).

Provozování pracovní agentury v Rusku v roce 2019

V současné době se daný typ činnosti reguluje pouze v etapě založení agentury a evidování této činnosti na finančním úřadě. K provozování tohoto typu činnosti není nutné mít povolení, s výjimkou podpory zaměstnanosti obyvatelstva v zahraničí. Je ovšem potřeba zřídit si živnostenský list nebo založit s.r.o. a zaplatit poplatek za registraci právnické osoby. Za samotné založení agentury se neplatí.

Agentury jsou rozšířené nejen v Moskvě, ale i v dalších jiných regionech Ruska, včetně Sibiře. Najdeme je pod různými názvy: pracovní agentury, pracovní burzy, personální agentury, náborové společnosti atd. Jsme také svědky zvýšení počtu personálních agentur v Rusku i jeho regionech, což dokládá rozvoj pracovního trhu na různých úrovních. Regulace jejich činnosti na státní i regionální úrovni se přitom ukazuje jako nedostatečná (Balkhanov 2014).

Podle Koršunové (2015, s. 36) „se situace s pracovními agenturami zlepšuje: v moderních podmínkách ekonomiky mnoho společností a jednotlivců v Rusku využívá služeb agentur pro zaměstnání zahraničních pracovníků ve firmě“.

Nicméně nyní již v Rusku existuje velký počet agentur, které se zaměřují právě na hledání a nábor personálu s nízkou kvalifikací. Jejich hlavním cílem je nábor „levné“ pracovní síly z řad migrantů.

Mezi služby takových agentur patří:

- Hledání a výběr nízkokvalifikovaných zaměstnanců pro firmu (klienta) na základě jeho požadavků;
- konzultace s právníkem, který se specializuje na migrační právo. Firma může požádat o konzultaci v rámci registrace cizinců, dalších zákonných povinností, možných pokut apod.;
- pomoc při vyřizování jakýchkoli dokladů. Migranti také mohou složit přímo v těchto agenturách zkoušku z ruského jazyka a dějin, koupit si pojištění a další.

Tyto agentury většinou nabízejí databázi migrantů pracujících ve stavebnictví, zprostředkovatelských službách, logistice, výrobě, v gastronomii nebo jako nejrůznější obsluhující personál.

Některé agentury působí za podpory státní správy, v jejímž rámci fungují regionální správní orgány, které napomáhají v otázkách zákonů, pojištění, požadavků na zaměstnavatele a dalších. Jak uvádějí samotné agentury, jejich hlavním cílem je poskytnout migrantům plnohodnotné informace a zajistit pro ně nejrychlejší možnou adaptaci v nové firmě i v nové zemi.

Masová migrace pracovní síly je pro Rusko poměrně novým fenoménem. Přejít na tržní ekonomiku, možnost cestování do zahraničí v kombinaci s hospodářskou krizí, velké množství obyvatel, kteří ztratili zaměstnání, a pokles mezd hrály hlavní roli ve vývoji pracovní migrace. Pro mnoho obyvatel bývalého SSSR a dalších zemí to byla jediná možnost, jak si vydělat peníze. Mezi nimi byli lidé, kteří ztratili doma práci i ti, jejichž mzdy v zaměstnání nepokrývaly skromné potřeby rodiny. Stejně jako lidé, jejichž nadějí bylo vyřešit zásadní životní problémy a zlepšit úroveň a kvalitu svého života (Shataev, Ivanov 2016).

Mezi subjekty pracovní migrace v Rusku patří Rusové, jejichž cílem je získat práci a přestěhovat se do jiných regionů (pracovní mobilita), i cizinci, kteří jsou zaměstnáváni legálně či nelegálně. Hlavními oblastmi činnosti migrujících pracovníků v Rusku „jsou obchod, stavebnictví, doprava, rekonstrukce a služby.“ (Kukla 2016, s. 315).

Právní regulace činnosti agentur na území Ruska

V Rusku se tento typ podnikání začal rozvíjet mnohem později než v západních zemích, a to především kvůli politické situaci, kdy dlouhodobě jako zaměstnavatel vystupoval pouze stát (Baskina 2014). Zpočátku právo na nábor zaměstnanců pro zahraniční společnosti měla pouze Zvláštní správa na Ministerstvu zahraničních věcí.

Mezinárodní právní regulace soukromých pracovních agentur v rámci Mezinárodní organizace práce v průběhu 20. století prošla značným vývojem: V roce 1933 „Úmluva o placených pracovních agenturách“ (č. 34) ustanovila zákaz činnosti soukromých pracovních agentur, v roce 1949 v úmluvě č. 96 byla činnost pracovních agentur legalizována ve stanovených a jasně vymezených případech. V roce 1997 byly přijaty úmluvy č. 181 a příslušné doporučení č. 188 „O soukromých pracovních agenturách“ (Ljutov 2012).

Z historického hlediska existovaly tři přístupy k regulaci soukromých pracovních agentur:

- první – přísný zákaz veškerých služeb poskytovaných pracovními agenturami;
- druhý – silná regulace soukromých pracovních agentur, povolených stejně jako státní služby zaměstnanosti;
- třetí – minimální regulace soukromých pracovních agentur, které mají přístup k pracovnímu trhu jako jeho samostatní účastníci.

Získávání zahraničních pracovníků, pokud jde o proces registrace a další evidenci zahraniční pracovní síly, se výrazně liší od pravidel registrace občanů Ruska a je regulováno zvláštními pracovními a migračními předpisy, jejichž porušování vede k vystavení pokuty a dočasnému přerušení činnosti organizace.

Na federální úrovni neustále vyvstává otázka ratifikace konvence Mezinárodní organizace práce⁸. Výbor pro práci a sociální politiku ruské dumy zorganizoval v roce 2009 parlamentní slyšení na téma „Rozvoj ruské legislativy v sociální oblasti“. Balchanov (2014, s. 108-111) konstatuje: „Jelikož se personální agentury ukázaly být nezbytnými účastníky pracovního trhu, z našeho úhlu pohledu je třeba vytvořit mechanismy spolupráce personálních agentur se státní službou zaměstnanosti. Působením v různých segmentech pracovního trhu jim dovoluje komplexněji přistupovat k regulaci pracovního trhu“.

⁸ Mezinárodní organizace práce personální agentury označuje jako „soukromé zaměstnanecké agentury“, v souladu s konvencí č. 181 „O soukromých pracovních agenturách“ přijatou 3. června 1997 na generální Konferenci mezinárodních práce a doporučení č. 188 „O soukromých zaměstnaneckých agenturách“. Regulace, rozložení a samotné zaměstnávání pracovních sil soukromými pracovními agenturami na mezinárodní úrovni probíhá na základě činnosti výše zmiňovaných konvencí a doporučení.

V současnosti jsme svědky autonomního řízení trhu práce. Personální agentury pro regulaci své činnosti založily Asociaci konzultantů v otázkách personalistiky, která sjednotila náborové agentury a vytyčila směr pro formování a rozvoj civilizovaného trhu personálních služeb (Balchanov, 2014).

Pokud občan cizího státu přijel do Ruska za účelem najít si dočasné zaměstnání, uzavřel pracovní dohodu nebo občansko-právní dohodu o provedení práce (poskytnutí služeb). Je to právě on, kdo požívá práv a povinností pracovníka, a to včetně následujících:

- právo na pracovní místo s odpovídajícími pracovními podmínkami, které jsou definovány Zákoníkem práce Ruské federace a které odpovídají státním standardům organizace a bezpečnosti práce;
- právo na garantovanou výplatu za vykonanou práci;
- právo na plnou a dostatečnou informovanost o pracovních podmínkách a opatřeních vztahujících se k bezpečnosti práce na daném pracovišti;
- právo na náhradu za újmu způsobenou na pracovišti v souvislosti s plněním pracovních povinností;
- právo na odmítnutí výkonu práce/právo odmítnout práci, která bezprostředně ohrožuje váš život nebo vaše zdraví;
- právo na zajištění prostředků individuální a kolektivní ochrany v souvislosti s požadavky na ochranu; práce, tyto prostředky mají být zaplacený zaměstnavatelem;
- právo na každoroční placenou dovolenou;
- právo na prodloužení doby přechodného pobytu (Glazunova 2009).

Jak je z uvedeného seznamu patrné, zdravotní pojištění a služby, stejně jako poskytnutí bydlení spadá do kompetence zaměstnavatele.

Nelegální zaměstnávání

Rozpad SSSR na suverénní státy předurčil vznik poměrně transparentní státní hranice mezi Ruskem a některými sousedními zeměmi. V souladu s dohodou o bezvízovém styku uzavřenou řadou států SNS. Nedostatečná úroveň propracovanosti migrační legislativy Ruska v oblasti regulace a kontroly (vstup, pobyt a zaměstnání cizinců na území státu) podmínilo vznik neregulovaného imigračního přílivu.

Dorošenko (2017, s. 21) uvádí, že bez ohledu na nižší popularitu agentur zprostředkovávajících práci v porovnání s Evropou „agentury pracují jak s legálními, tak i nelegálními migranty. V poslední době značná část migrace v Rusku, a to jak vnitřní, tak vnější, probíhá převážně bez státní kontroly a regulací, případně se jedná o velmi slabý vliv ze strany státu. Podle údajů za rok 2016 jsou

nejčastějšími státy, odkud migruje pracovní síla, Uzbekistán, Ukrajina, Tádžikistán, Kazachstán a Arménie.

V případě nelegálních pracovníků se zaměřují převážně na zaměstnávání pracovníků s nízkou kvalifikací v malých firmách, které kladou menší důraz na reputaci a postavení svého podniku na trhu.

Hlavní příčiny zájmu o tuto aktivitu jsou následující:

- Cizinec si nemůže nebo nechce pořídit oficiální doklady pro zaměstnání nebo podnikání v Rusku.
- Zaměstnavatel najímá nelegální zaměstnance, aby za ně nemusel odvádět daně a sociální pojištění. Další příčinou jsou nižší požadavky na mzdu a také možnost propouštět nelegální zaměstnance bez udání důvodu a výplaty mezd.

Agentura dostává za svou činnost odměnu od zaměstnavatele a zaměstnance. Vzhledem k vysokému počtu nelegálních migrantů se tato činnost toleruje státem za účelem zisku dodatečného příjmu.

Metody a pokuty proti nelegálnímu zaměstnávání v Rusku

Rodinova (2011, s. 49-53) popisuje, že v případě, že zaměstnanec (cizinec) vědomě nelegálně pracuje ve firmě, „dostává pokutu ve výši od 2 000 do 5 000 RUB (cca 670-1 670 Kč), následuje deportace a zákaz vstupu na území Ruska na dobu pěti let. Ve velkých městech je pokuta mnohem vyšší – v rozsahu od 5 000 do 7 000 RUB (1670-2350 českých korun)“.

Pro zaměstnavatele jsou důsledky nelegálního zaměstnávání migrantů mnohem horší. Musí zaplatit pokutu ve výši 800 000 RUB (cca 280 000 Kč za každého nelegálního pracovníka) a v některých případech i pozastavit svou činnost na dobu tří měsíců.

V případě, že cizinec má pracovní povolení, ale zaměstnavatel ho oficiálně neregistruje a neodvádí za něj daně, pokutována je pouze zaměstnávající firma.

Práce nelegálních přistěhovalců v Rusku je široce využívána neregistrovanými podniky, které nemají žádný oficiální status, a proto nemohou být předmětem sankcí (Uherek a kol. 2016).

Sledovat a kontrolovat práci agentur s nelegálními migranty je téměř nemožné. Je jasné, že informace nejsou dostupné široké veřejnosti, a proto je těžké pochopit celý systém působení v této oblasti. Je ale třeba poznamenat, že Rusko je oblíbenou pracovní destinací pro občany bývalého Sovětského svazu. Proto tam také působí velké množství agentur, které lákají klienty na nabídku legální i nelegální práce v Rusku. Tito lidé dostávají v Rusku mzdy, které jsou minimálně třikrát vyšší než v jejich mateřské zemi, a proto zájem o práci v Rusku stále roste. Mnoho z nich preferuje nelegální zaměstnání, neboť je zajímavá především krátkodobější sezónní práce. V tomto případě ruské firmy zaměstnávají migranty jen dočasně a podstatně šetří náklady tím, že je oficiálně neregistrují.

Jako negativní ekonomické dopady pracovní migrace v Rusku lze uvést rozšíření šedé ekonomiky, která funguje mimo působnost daňové a jiné hospodářské legislativy. Dalším nedostatkem je příliv „špinavých“ peněz, kriminalizace podnikání, zhoršení situace na trhu práce a „vytlačení“ ruských firem a zaměstnanců z odvětví.

V přijímajících státech se projevují dva přístupy k překonání negativních důsledků daného jevu, první spočívá v zásadě v tom, že nabízí možnosti pro legalizaci nelegálních migrantů (resp. jejich zvláštních kategorií) (Haliluina 2016).

V letech 2005 až 2008 proběhl pokus snížit objem nelegální pracovní migrace v zemi: dvakrát byla uplatněna tzv. migrační amnestie po vzoru USA, kde byla úspěšně implementována. Jedná se o proces legalizace statusu nelegálních pracovníků. Při podání žádosti nelegální pracovník nesl minimální ztráty a získával zákonné podklady pro pracovní činnosti. Po skončení této lhůty dochází ke zpřísnění represivních opatření za nezákonný pobyt na území státu a nelegální pracovní činnost.

Tento experiment se nicméně nezdařil, neboť šlo o krátkozraké řešení: trval dva týdny a vyznačoval se nízkou úrovní informovanosti zaměstnavatelů a migrantů. V roce 2008 Správa Federální migrační služby města Moskvy zopakovala pokus o migrační amnestie, ale ani tentokrát se kýžený výsledek nedostavil. Druhý přístup byl zaměřen na zpřísnění procedury vstupu a pobytu v zemi a represivní činnost migračních orgánů.

Proces zaměstnávání migrantů ze zemí SNS a Ukrajiny

K tomu, aby byl cizinec přijat do zaměstnání, zaměstnavatel nemusí získat povolení k pozvání zahraničních pracovníků a využívání jejich práce. Nicméně samotný cizinec v takovém případě potřebuje oprávnění k práci v Rusku. Cena pracovního povolení se liší podle regionu a délky výkonu práce.

Občané jiných zemí, kteří se nechají zaměstnat na základě výše zmiňovaného oprávnění, mohou pracovat pouze v tom regionu, kde bylo vydáno. Bez vystavení dalších/libovolných doplňujících povolení v zemi mohou pracovat občané zemí SNS (Bělorusko, Arménie, Kyrgyzstán, Kazachstán). K tomu slouží Dohoda o Euroasijské ekonomické unii platná od 29. 5. 2014. Pracovní oprávnění potřebují občané Abcházie, Ázerbajdžánu, Uzbekistánu, Ukrajiny, tato povinnost se nevztahuje na občany Doněcké národní republiky, včetně dočasně přebývajících, jelikož tato kategorie žadatelů má status běženců.

7. Pracovní agentury zprostředkovávající práci cizincům v Česku

Historie vzniku pracovních agentur v Česku

Jednoznačně stanovit dobu vzniku pracovních agentur na území Česka je obtížné. Daný problém je spojen především s tím, zda za náborové agentury budeme považovat subjekty, „které se zapůjčováním zaměstnanců de facto zabývají, anebo zda za agentury práce budeme považovat jen ty subjekty, které jsou takto zákonem přímo označeny“ (Čižinský 2009).

Zákoník rozeznával pouze institut dočasného přidělení zaměstnání, jenž byl stanoven zákonem č. 65/1965 Sb. Pokud se na to podíváme z právního hlediska, je snadné zjistit, že možnost stát se legálním zprostředkovatelem zaměstnání český zákon o zaměstnanosti umožňuje od roku 1991⁹, avšak v té době šlo o zaměstnání, které bylo nevýdělečné. V roce 1992 se zákon podstatně změnil a od té doby bylo možné zprostředkovávat zaměstnání za úhradu, která byla vybírána přímo od zaměstnanců.¹⁰ Předchozí znění zákona toto nedovolovalo. Důležité je zmínit, že výše úhrady byla limitována a měla obnášet jen skutečné výdaje. Další změny nastaly v roce 1999. Úpravy byly řízeny zákonem 167/1999 Sb., který umožnil zprostředkování zaměstnání za účelem dosažení zisku (ze zákona zmizela výše úhrady dle povolení ministerstva). Následně zákon č. 155/2000 Sb., přinesl dodatek, že „při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od zaměstnance.“¹¹ Agenturní zaměstnávání v Česku bylo plně legalizováno od 1. 10. 2004 novým zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a doprovodnou novelou tehdejšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která byla provedena zákonem č. 436/2004 Sb. se stejným datem účinnosti.

Novela zákoníku z roku 2004 je považována za zlomový okamžik ve vývoji fenoménu pracovních agentur na území Česka, a to z toho důvodu, že do té doby institut agenturního zaměstnávání fakticky neexistoval. V roce 2003 vláda navrhla zrušení tohoto institutu a jeho nahrazení agenturním zaměstnáváním.

Provozování pracovní agentury v Česku v roce 2019

Zásadní změny v legislativě platné od 29. 8. 2017 týkající se agentur s povolením ke zprostředkování zaměstnání v sobě zahrnovaly úhradu kaucí ve výši 500 000 CZK, kterou jsou nyní agentury povinny zaplatit (MPSV 2017). Touto problematikou se zabývá generální ředitelství Úřadu práce a MPSV jakožto odvolací orgán.

Jak upřesnil pracovník MPSV¹² Petr Seidl v interview, kaucí byly zavedeny s cílem ověřit, že „agentura garantovala svou finanční způsobilost, má nějaký kapitál, zázemí, jedná se o reálnou

⁹ Zákon č. 1/1991 Sb.

¹⁰ Zákon č. 231/1992 Sb.

¹¹ Zákon č. 155/2000 Sb.

¹² Převzato z praktické části, viz Příloha III.

fungující firmu. Jestliže do třech měsíců od nabytí účinnosti úpravy některá agentura kauci nesloží, ze zákona zanikne.“

Petr Habáň objasnil motivaci ministerstva: „Jde nám zejména o to, aby zprostředkování zaměstnání prováděly seriózní agentury práce, které mají potřebné zázemí a splňují určité standardy. Proto budou muset agentury, a to i ty, které už povolení k agenturnímu zaměstnávání mají, složit kauci ve výši 500 tisíc korun.“ (MPSV 2017). Podle Petra Habáně má kauce eliminovat účelové zakládání agentur práce, jejichž prostřednictvím dochází k obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

Po implementaci zákona z 1313 působících agnetur v roce 2017 pouze 769 uhradilo kauci včas a mohlo nadále působit na českém trhu dočasného zaměstnávání (Asociace pracovních agentur 2017).

Jak uvádí „Průvodce soukromými zaměstnaneckými agenturami“ (2007), platba registračních poplatků pokrývá administrativní náklady a může být také považována za důkaz finanční kapacity soukromé zaměstnanecké agentury, která se snaží vstoupit na trh. V některých legislativních případech závisí výše poplatku na velikosti žádající agentury (co do počtu zaměstnanců). Pokud se registrační poplatek odvíjí od skutečné velikosti agentury, je zároveň brána v potaz finanční kapacita soukromé zaměstnanecké agentury, což umožňuje vstup na trh i malým a středně velkým podnikům.

V dnešní době na českém trhu práce působí náborové agentury, které hledají pro české zaměstnavatele pracovní sílu v zahraničí. Příkladem jsou IRS Czech, Personal Consult s.r.o, Green Card a holandská agentura Randstadt, která v Česku navázala na historii společnosti AYS Placements & Workshops – pionýra mezi českými agenturami působícího cca od roku 1992. V roce 1999 agenturu koupila společnost Vedior.

Celkově je možné konstatovat, že význam agenturního zaměstnávání stoupá.

Právní regulace činnosti agentur na území Česka

Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání, publikovaná MPSV v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v Česku přináší toto vysvětlení právní regulace činnosti agentur na území Česka: Podle mezinárodního práva je agenturní zaměstnávání upraveno Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, z roku 1997, která byla Českem ratifikována a publikována pod č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv. Vnitrostátní právní úprava odpovídá požadavkům této konvence. Na půdě Evropské unie je připraven návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o pracovních podmínkách pronájmu pracovní síly, která však dosud nebyla přijata. I jejím požadavkům česká právní úprava vyhovuje (MPSV 2017).

Samotné zprostředkování práce na území Česka zajišťují úřady práce nebo náborové agentury, přičemž úřady práce mohou provádět pouze pomoci při vyhledávání zaměstnání a poradenskou činnost. Náborové agentury mohou navíc zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu práce pro uživatele.

Existuje závazné stanovisko Ministerstva vnitra, které posuzuje agenturu práce z hlediska bezpečnosti veřejného pořádku a ochrany práv třetích osob. Náměstek ministryně pro řízení sekce zaměstnanosti Jiří Vaňásek uvedl: „Novela [...] přináší změny i v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a u zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR. Agenturní zaměstnanci také už nesmí mít nižší platy a horší pracovní podmínky v porovnání s běžnými zaměstnanci. Novela s účinností od 1. 10. 2017 zavádí režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti vyplývající z vedení v evidenci kvůli nemoci či úrazu“ (MPSV 2017).

Nelegální zaměstnávání

Kromě případů přímého porušení zákona ze strany výše zmiňovaných klientů se ČR v roce 2009 potýkala s problémy spojenými s porušováním práv pracovních migrantů, přičemž se jednalo o legální sféru. Konkrétně šlo o křiklavý případ agentury Affumicata, kdy v průběhu dvou let byli vykořisťováni cizinci pracující v českých lesích. Do aféry bylo zapleteno několik dodavatelských společností lesního giganta LESS & FOREST s.r.o.

Ředitel Multikulturního centra Praha Čaněk (2011, s. 1) napsal: „V tendrech vypisovaných Lesy ČR a dalšími vlastníky lesů je hlavním kritériem cena. Kvůli konkurenci dochází k tlaku na snižování mezd a výdělků pro drobné živnostníky. Tendry vyhrávají především kapitálově silné firmy, které si pak najímají subdodavatele. Přes několik úrovní řetězce dodavatelů se ale prodrolí jen velmi malá část peněz pro zaplacení lidí, kteří v lese práci reálně provádějí. Není pak překvapivé, že se na taková pracovní místa, která se stala nejistými a špatně placenými, hledají zahraniční pracovníci.“

Petr Seidl,¹³ pracovník MPSV, to okomentoval: „Cizinci bývají lákavým terčem pro podvodníky. Zejména když se jedná o agentury práce. Některé zkušenosti z minulosti vyloženě hraničily s obchodováním s lidmi. Když se podíváte na rok 2009, Affumicata byla jedním z nejhorších případů. Ta agentura zmizela. Působila v ČR spolu s rumunskými státními příslušníky. To řešil i Nejvyšší soud.“

Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání v Česku a finanční sankce

K novějším způsobům, jak čelit nelegálnímu zaměstnávání, lze započítat novelu z roku 2017, která „zavádí definici zastřené zprostředkování zaměstnání a lépe upravuje přestupky [...] a stanovuje, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby agenturní pracovník nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo u něj konal v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce“ (MPSV 2017).

¹³ Převzato z praktické části – viz Příloha III.

Kontrolní orgány jsou v rámci kontroly oprávněni dle § 131 zákona o zaměstnanosti¹⁴ vstoupit na pracoviště kontrolovaných osob a požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených. Dále mohou vyžadovat účast těchto osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnosti při provádění kontroly. U zaměstnaného cizince inspektoři kontrolují především to, zda vykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a dále, zda je tato práce vykonávána v souladu s vydaným povolením k zaměstnání či zelenou nebo modrou kartou. „Celní úřady navíc kontrolují plnění oznamovací povinnosti dle § 87 a § 88 zákona o zaměstnanosti“ (Prajzlerová 2014, s. 53).

Prajzlerová (2014, s. 54) uvádí, že „pokud zaměstnavatel potřebné dokumenty nepředloží, je inspektor povinen tuto skutečnost zaznamenat do protokolu o výsledcích kontroly jako výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti a uložit mu pokutu za správní delikt v rozmezí 250 000 Kč až 10 000 000 Kč“.

Inspekce se účastní dva inspektoři – jsou přítomni i ozbrojené složky státu – Celní správa, Cizinecká policie, orgány pořádkové policie v rámci Policie ČR (Prajzlerová 2014).

Státní úřad inspekce práce shrnuje výsledky provedených inspekcí a každoročně zveřejňuje „Roční program kontrolních akcí.“¹⁵

Fyzické osobě za spáchání přestupku hrozí peněžitá pokuta až ve výši 5 000 000 Kč. Právnícké osobě za správní delikt může být uložena peněžitá pokuta od 250 000 Kč do 10 000 000 Kč,¹⁶ podle správního deliktu, který byl spáchán.

Pro cizince může být postihem za výkon nelegální práce vyhoštění¹⁷ z Česka cizineckou policií. Kontrolu na úseku zaměstnanosti vykonává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty (dříve Úřad práce). „Státní úřad inspekce práce i Úřad práce ČR je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Oblastní inspektoráty práce se dále člení na útvary, včetně Útvaru kontroly nelegálního zaměstnávání, který spolupracuje s cizineckou policií. Oblastní inspektoráty jsou podřízeny Státnímu úřadu inspekce práce a v jejich čele stojí vedoucí inspektor – oblastních inspektorátů je v Česku osm“ (Prajzlerová 2014, s. 54).

Nekolová (2010, s. 16) zdůrazňuje, že „pro inspektoráty práce, které dohlíží na dodržování pracovněprávních předpisů, vzniká problém dostupnosti efektivní kontroly... jelikož ke stěžejním smlouvám mezi agenturou práce a uživatelem jejích pracovníků mají přístup pouze finanční úřady... Zákon neukládá povinnost zjištěné informace o obsahu smluv inspekci práce na její žádost postoupit. Situaci komplikuje i chybějící provázanost těchto kontrolních orgánů s MPSV, které uděluje nebo odejímá povolení k provozování agentury práce“.

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

¹⁵ § 4 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

¹⁶ Od 1. 1. 2012, kdy byl zákon novelizován zákonem č. 367/2011 Sb.

¹⁷ Na základě zákona o pobytu cizinců na území ČR z důvodu nelegální práce, § 118-123a.

Přístup migrantů z SNS a Ukrajiny na český pracovní trh

Petr Seidl, odborník MPSV,¹⁸ se k této problematice vyjádřil takto: “Agentura práce nemůže přijmout zaměstnance, který je držitelem zaměstnanecké karty, modré karty či povolení k zaměstnání. Tato činnost agentur je v současné chvíli pro cizince (např. typicky pro Ukrajince) zcela vyloučená. Ale zase na druhou stranu jsou občany Ukrajiny a třetích zemí, kteří mají volný vstup na trh práce z nějakého jiného důvodu. Je to například studium nebo trvalý pobyt. Podle § 98 a § 98a v tomto případě pracovní povolení není zapotřebí [...] a bude to nějakým způsobem regulováno nařízením vlády 64/2009 Sb. pro určité profese a ve vztahu ke vzdělání.“

Podle nového nařízení od 29. 8. 2017¹⁹ roku zákaz zaměstnávání přes agenturu pro migranty s pracovním povolením pro vybrané druhy práce byl zrušen v případě agentur se speciálním povolením. Možnost zaměstnávání přes agenturu tak získali:

- občané EU a jejich rodinní příslušníci,
- cizinci s volným přístupem na pracovní trh,
- držitelé pracovního povolení (a trvalého pobytu), zaměstnaneckých kart, modrých kart nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Pro ty, kteří mají svobodný přístup k pracovnímu trhu, je možné pravidla pro práci zprostředkovanou agenturou shrnout do několika kroků²⁰: pohovor, podpis smlouvy a daňového dokumentu, v některých případech je nutné si nechat vystavit zdravotní průkaz, pokud jde o práci v potravinářství.

¹⁸ Převzato z interview, viz Příloha III.

¹⁹ Změna 374/2017 Sb. v nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

²⁰ Převzato z rozhovoru, viz Příloha II.

8. Srovnání agentur a služeb zprostředkovávajících práci v Česku, Nizozemsku, Rakousku, Polsku, USA a Rusku

Kompletní srovnání činnosti agentur a služeb zprostředkovávajících práci cizincům v Česku je znázorněno v tabulkách č. 3 a č. 4. Jsou v nich porovnány situace ve zkoumaných státech z historického a právního hlediska, zhodnoceno s jakými problémy se tyto státy stále potýkají v oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců a pomocí kterých orgánů a metod s nimi bojují:

Tabulka 3 Přehled doby vzniku legálně působících agentur, právní regulace, typy podvodů v oblasti zaměstnávání cizinců a podmínek zaměstnávání pro nízkokvalifikované migranty z SNS a Ukrajiny – Česko a vybrané státy EU

	Česko	Rakousko	Polsko	Nizozemsko
Vznik	1965 - institut dočasného přidělení zaměstnání 1991- legální zprostředkovatel zaměstnání 2004 - institut agenturního zaměstnávání existuje fakticky	1940-50 - první soukromé zprostředkovatelské agentury 1975 - přijetí zákona o zaměstnávání cizinců 1994 - veřejná služba zaměstnanosti	1980-90 - založení prvních pracovních agentur	1940-50 - první soukromé zprostředkovatelské agentury 1960 – založena agentura Randstad 1961 – Asociace pracovních agentur
Provozování pracovní agentury	Povolení ke zprostředkování zaměstnání, kauce 500 000 Kč	Povolení ke zprostředkování zaměstnání, kauce za založení se neplatí	Není třeba licence, kauce za založení se neplatí, zápis do registru	Zápis do obchodního rejstříku, licence u Ministerstva sociálních věcí a zaměstnanosti, kauce za založení se neplatí
Právní regulace	Ministerstvo vnitra, Ministerstvo práce a sociálních věcí Novela od 29. července 2017	Ministerstvo práce, Federální ministerstvo obchodu a práce zákon o příjmu nových pracovníků	Ministerstvo práce, Regulace krátkodobých pracovních agentur a nezaměstnanosti v Polsku 9. července 2003 - Zákon o zaměstnávání dočasných pracovníků 2. července 2004 - Zákon o svobodě podnikání 20. dubna 2004 - Zákon o podpoře zaměstnaneckých a pracovních tržních institucí)	Ministerstvo práce a sociálních věcí, Imigrační a naturalizační služba, 1971 - kolektivní smlouva pro zaměstnance agentur (CLA) 1994 - Asociace dočasných pracovníků a agentur pro umístění

	Česko	Rakousko	Polsko	Nizozemsko
Nelegální projevy	Klientský systém, Švarc systém (typická zaměstnanecká činnost deklarována jako smlouva o dílo)	Klientský systém, práce na základě turistického víza, zůstává se po sezónní práci, není přísně kontrolováno zaměstnání cizinců v oblasti stavebnictví či zemědělství	Klientský systém, obdoba Švarc systému (typická zaměstnanecká činnost deklarována jako smlouva o dílo); fiktivní volná místa ze strany zprostředkovatelů, volná místa bez legálního pracovního povolení, machinace se zvacími dopisy	Klientský systém, nelegální práce na základě turistického víza
Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání	Cizinecká policie ČR, Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty, Útvaru kontroly nelegálního zaměstnávání, MPSV Koordinované kontroly (finanční úřady, cizinecká policie, inspekce práce)	Prostřednictvím Veřejné služby zaměstnanosti -- Arbeitsmarktservice Österreich (monitorovací orgány – Inspektorát práce), Ohlášení nelegálního zaměstnání v zemi probíhá ve zvláštní jednotce Spolkového ministerstva financí (BMF), Finanční policie čili Finanzpolizei.	Státní úřad inspekce práce. 1. ledna 2018 - zpřísněny pokuty za porušení zákona v pracovní oblasti	Inspekční tým Ministerstva práce a sociálních věcí
Pokuty	Cizinci hrozí vyhoštění ²¹ z Česka Cizineckou policií a pokuta až ve výši 5 000 000 Kč. Právník osobě za správní delikt může být uložena pokuta od 250 000 ²² Kč do 10 000 000 Kč	Sankce za nelegální zaměstnání pohybují od 150 do 50 000 eur. Nelegální souběžné zaměstnávání velkého počtu zaměstnanců představuje trestný čin s trestem odnětí svobody až na šest měsíců.	Cizinec dostane pokutu minimálně 1 000 PLN (6 000 Kč v roce 2019), bude vyhoštěn a dostane zákaz opětovného vstupu do Polska a dalších schengenských zemí po dobu od 1 do 3 let. Majitelé pracovních agentur v takových případech dostávají pokuty 30 000 PLN (180 000 Kč).	Cizinci hrozí vyhoštění ze země s následujícím zákazem vstupu do Nizozemska po dobu 10 let. Zaměstnavatel dostane pokutu 4 000 až 8 000 eur a v případě opakovaného porušení v průběhu dalších dvou let se tato částka zdvojnásobí.
Přijímání migrantů ze SNS a Ukrajiny pracovními agenturami	Činnost pro cizince zcela vyloučená, mimo těch, kteří mají volný vstup	Pro sezónní pracovníky se vydává povolení Beschäftigungsbewilligung als Saisonarbeitskraft, a to na dobu maximálně 6	Občané z Ruska, Ukrajiny, Běloruska, Gruzii, Arménii a Moldavska mají možnost získat krátkodobé pracovní povolení	Sezónní práci podle nizozemského zákona může trvat maximálně 24 týdnů (méně než půl roku). Pobyť sezonního

²¹ Na základě zákona o pobytu cizinců na území ČR z důvodu nelegální práce, zákon v § 118-123a.

²² Od 1. 1. 2012, kdy byl zákon novelizován zákonem č. 367/2011 Sb.

	Česko	Rakousko	Polsko	Nizozemsko
	na trh práce z jiného důvodu.	měsíců, které také nemůže být prodlouženo	zjednodušeným procesem.	pracovníka v zemi do 3 měsíců je možný bez pracovního víza. Pracovní povolení, které je pro to nutné udělat – TWV. Nízkokvalifikovaní pracovníci bez státní příslušnosti členského státu Evropské unie, Lichtenštejnska, Norska, Islandu, Švýcarska, Chorvatska si musí zajistit krátkodobé vízum (pro pobyty kratší než 90 dnů).

Tabulka 4 Přehled doby vzniku legálně působících agentur, právní regulace, typu podvodů v oblasti zaměstnávání cizinců a podmínek zaměstnávání pro nízkokvalifikované migranty z SNS a Ukrajiny – Česko, Rusko a USA

	Česko	Rusko	USA
Vznik	1965 - institut dočasného přidělení zaměstnání 1991- legální zprostředkovatel zaměstnání 2004 - institut agenturního zaměstnávání existuje fakticky	1918 - nestátní agentury 1918 – pracovní burzy reorganizované 1918-1986 - neexistovaly 1986 - první náborové agentury 1989 - první personální agentury se objevily v Moskvě	1893 - první soukromá pracovní agentura 1940-50 - další pracovní agentury
Provozování pracovní agentury	Povolení ke zprostředkování zaměstnání, kauce 500 000 Kč	Není nutné mít povolení, kauce za založení se neplatí	Licence od Ministerstva práce, kauce 0 až 1 500 USD (cca 25 000 Kč v roce 2019)
Právní regulace	Ministerstvo vnitra, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Novela od 29. července 2017	Ministerstvo zahraničních věcí, 1997 - přijaty úmluvy č. 181 a příslušné doporučení č. 188 „O soukromých pracovních agenturách Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. Doporučení Mezinárodní organizace	Vízový úřad a Imigrační a naturalizační úřad Ministerstva spravedlnosti

	Česko	Rusko	USA
		práce č. 188 „O soukromých agenturách práce“.	
Nelegální projevy	Klientský systém, Švarc systém (typická zaměstnanecká činnost deklarována jako smlouva o dílo)	Nedostatek dokumentů, neplacení daní, praní špinavých peněz	Klientský systém, podvod se socialním pojištěním, falešná identita občana USA, nelegální zaměstnání cizince
Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání	Cizinecká policie ČR, Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty, Útvar kontroly nelegálního zaměstnávání, MPSV Koordinovaní kontroly (finanční úřady, Cizinecká policie, inspekce práce)	Zpřísnění procedury vstupu a pobytu v zemi a represivní činnost migračních orgánů. 2005-2008 uplatněna tzv. migrační amnestie po vzoru USA.	Imigrační a celní úřad USA, celostátně koordinované zátahy na pracovištích
Pokuty	Cizinci hrozí vyhoštění ²³ z Česka Cizineckou policií a pokuta až ve výši 5 000 000 Kč. Právníkům osobě za správní delikt může být uložena pokuta od 250 000 ²⁴ Kč do 10 000 000 Kč	Cizinec dostává pokutu ve výši od 2 000 do 5 000 RUB (cca 670-1 670 Kč), následuje deportace a zákaz vstupu na území Ruska na dobu 5 let. Ve velkých městech od 5 000 do 7 000 RUB (1 670-2 350 Kč). Zaměstnavatel musí zaplatit pokutu ve výši 800 000 RUB (276 813 Kč v roce 2019) za každého nelegálního pracovníka) a v některých případech i pozastavit svou činnost na dobu tří měsíců.	Zaměstnavateli hrozí pokuta 200 až 10 000 USD (4000 Kč až 200 000 Kč), případně odnětí svobody až na 6 měsíců.
Otevřenost agentur pro migranty ze SNS a Ukrajiny	Agentura práce nemůže přijmout zaměstnance, který je držitelem zaměstnanecké karty, modré karty či povolení k zaměstnání. Činnost pro cizince zcela vyloučená, mimo těch, kteří mají volný vstup na trh práce z jiného důvodu	Bez vystavení dalších/libovolných doplňujících povolení v zemi mohou pracovat občané zemí SNS (Bělorusko, Arménie, Kyrgyzstán, Kazachstán). Pracovní oprávnění potřebují občané Abcházie, Ázerbájdžánu, Uzbekistánu, Ukrajiny, tato povinnost se nevztahuje na občany Doněcké národní republiky.	Zájemci o práci mohou najít pracovní pozici v USA přímo z domovské země pomocí pracovních agentur.

Česko, na rozdíl od USA a některých vybraných států Evropské unie (Rakousko, Nizozemsko), zatím nemá bohaté zkušenosti v oblasti kontroly činnosti pracovních agentur, z čeho mohou plynout

²³ Na základě zákona o pobytu cizinců na území ČR z důvodu nelegální práce, zákon v § 118-123a.

²⁴ Od 1. 1. 2012, kdy byl zákon novelizován zákonem č. 367/2011 Sb.

problémy regulace a registrace neregulární pracovní činnosti, kterou pracovní agentury zprostředkovávají.

Objasnění nedostatku zkušeností Česka v této oblasti vyplývá z historického kontextu pozadí pracovních agentur. Nejprve je nutno se podívat na to, jak se fenomén pracovních agentur šířil: pracovní agentury vznikali poprvé v 2. pol. 19. století v USA a po skončení druhé světové války se náborové společnosti rozšířily do Evropy jako samostatný druh podnikání ovlivňovaný poptávkou nadnárodních korporací (Sinjavec 2009).

Pozdější vývoj fenoménu pracovních agentur v Česku byl podmíněný tím, že zatímco státy jako Nizozemsko a Rakousko začali aplikovat tento model zprostředkovávání práce mnohem dříve, v Česku se situace s náborovými agenturami – kvůli historickým událostem, podobala více situaci v Polsku a v Rusku po rozpadu SSSR. Český zákon o zaměstnanosti začal umožňovat legální zprostředkovávání zaměstnání až od roku 1991.

Navzdory této skutečnosti se agentury zprostředkovávající práci v Česku potýkají – v porovnání s agenturami nejenom v rámci hranic EU, ale i za nimi, s nejstriktnějšími pravidly a omezeními. Na rozdíl od Polska, Ruska a některých států USA je v Česku k založení a provozování pracovní agentury vyžadován speciální typ povolení (uvedeno v tabulkách č. 3 a č. 4 pro srovnání s jinými státy). Navíc musely od 29. července 2017 české agentury dodatečně přistoupit k uhrazení kauce ve výši 500 000 korun. Česká Asociace pracovních agentur naznačuje, že v důsledku nových opatření a nedostatečné informovanosti během tří měsíců došlo k zániku „544 legálních agentur práce, poskytujících dočasné přidělování agenturních zaměstnanců, tedy 40 % tehdejšího agenturního trhu. [V důsledku se rozšířilo] nasazení nelegálních agentur práce a došlo k zvýšení dovozu zaměstnanců z nových zemí EU a ze třetích zemí mimo EU. Zejména Ukrajinců s polskými pracovními vízy a Ukrajinců s nově, vládami Maďarska a Rumunska, přiznaným maďarským a rumunským občanstvím. Všeobecně za účelem otrocké práce na smluvním základě dodávek, mimo rámec agenturního zaměstnávání“ (Asociace pracovních agentur 2018). Prezident Asociace pracovních agentur Burkovič je přesvědčen, že nový zákon naopak stimuluje rozkvět nelegálního trhu práce a ztěžuje práci legálních agentur.

S podobnými praktikami jsem se během teoretického výzkumu nesešla v kontextu žádného státu, z čeho lze usoudit, že takové řešení bylo poměrně inovativní. V jiných státech, například v Rakousku nebo Nizozemsku, stačí požádat o licenci a vykázat roční obrát společnosti. V legislativě žádného ze zkoumaných států se nevyskytuje zmínka o placení kauce.

V teoretické části práce byl stanoven cíl zjistit, jestli ve výše zmíněných státech existují struktury podobné klientskému systému v Česku, který se utvářel v období druhé poloviny 90. let jako způsob organizace pracovní migrace občanů z Ukrajiny a SNS. Jde o způsob, který v rámci svého fungování vykazuje prvky organizovaného zločinu v oblasti zaměstnávání cizinců v Česku.

Výzkum prokázal, že systém podobný českému klientskému systému funguje v Nizozemsku, Rakousku, Polsku a USA. Nicméně, v kontextu z žádného z výše zmíněných států se pro fungování

ilegálních způsobů zprostředkovávání práce cizincům neuznává označení „klientský systém“. Ve výše zmíněných státech však s určitostí fungují podobná schémata jako v Česku, kromě toho se však vyskytují i jiné způsoby zprostředkovávání práce pohybující se za hranou zákona.

Ve výše zmíněných státech fungují metody boje proti tomuto typu ilegální činnosti na podobném principu jako v Česku – primárně pomocí monitorovacích orgánů provádějících inspekce v společnostech, které využívají služeb pracovních agentur (typy monitorovacích orgánů a sankcí jsou uvedeny v tabulkách č. 3 a č. 4 pod názvem „Právní regulace“, „Metody boje proti nelegálnímu zaměstnávání“ a „Pokuty“). Problém klientského systému v Česku však spočívá v složitosti odhalení lokalit, ve kterých dochází k vykonávání tohoto typu ilegální činnosti. K iniciaci kontrol dochází většinou po obdržení výpovědi od samotných migrantů (jako informátorů) nebo dalších jednotlivců, kteří disponují relevantními informacemi.

9. Doporučení pro využití zkušeností z jiných států v oblasti řízení dočasného zaměstnávání

Problém při monitorování agentur legálně zprostředkovávajících práci v Česku představuje chybející přístup inspektorátu práce ke smlouvám mezi agenturou práce a uživatelem jejích pracovníků – z toho plyne i problém šíření švarc systému. Celou situaci komplikuje skutečnost, že ke smlouvám mezi agenturou práce a firmou uživatele jejích pracovníků mají přístup pouze finanční úřady, které podle současné legislativy nemají povinnost předat zjištěné informace z obsahu smluv inspekci práce ani na její žádost. Stojí také za zmínku, že v Česku chybí provázanost monitorovacích orgánů na MPSV, které uděluje nebo odebírá povolení k provozování agentury práce. V tomto případě by Česko mohlo zaměřit svou pozornost na zkušenost Nizozemska. Nizozemské agentury práce těsně spolupracují se všemi veřejnými podniky nebo orgány zabývajícími se migrací, obcemi, daňovými úřady, inspekcemi práce a dalšími sdruženími.

Další problém spočívá ve špatné informovanosti migrantů, kteří překročili hranice Česka a nevědomě se zapojili do klientského anebo švarc systému.

Jedním ze zásadních opatření, ke kterému přistoupila Ruská Federace a také USA, je pobytová amnestie pro nelegálně pobývajících migranty. Podle Hofírka a Nekorjaka (2007, s. 93) však Česko „dosud nepřistoupilo a v dohledné době [na takový systém] ani nepřistoupí“. Výzkumníci naznačují, že „opatření nevede ke snížení počtu nelegálních migrantů na území, ale právě naopak [...] působí mezi potenciálními nelegálními migranty jako jeden z „pull faktorů“ a negativně ovlivňuje situaci nejen v zemi, kde bylo provedeno, ale i v širším kontextu“ (Hofírk, Nekorjak 2007, s. 93).

Migrační politika Česka na státní úrovni by měla věnovat větší pozornost informovanosti migrantů. I když se informování migrantů ve velké míře věnují neziskové organizace, migranti se často dostávají do potíží především v důsledku uzavřenosti jejich komunity, která může být součástí klientského systému. Problém klientského systému lze řešit cestou preventivní metody, konkrétně organizováním informačních kampaní v zemích, odkud do Česka proudí neřízená migrace. Informační kampaň představuje organizovanou komunikační činnost, jejímž cílem je vytvořit povědomí o určitém tématu (v tomto případě o nehlášené práci), a tedy i změnit způsoby chování cílové skupiny lidí. V tomto případě by se Česko mohlo zaměřit na skvělé zkušenosti Rakouska v oblasti informování cizinců, kde vzdělávací a poradenské programy patří mezi hlavní nástroje rakouské politiky zaměstnanosti.

Informace šířené mezi nově přistěhovanými prostřednictvím médií a reklamy by mohla obsahovat odpovědi na následující otázky:

Jak migrant zjistí, že byl v procesu neregulární migrace zapojen do klientského systému?

Jak migrant zjistí, zda porušuje zákon a je zapojen do švarc systému?

Jakou činností v oblasti práce může dojít k porušení zákona?

Jak se migrant vyvaruje těchto porušení zákona a jakým způsobem může vypovědět zaměstnanecký vztah v případě podezření z porušení zákonů ze strany zaměstnavatele?

Problémy nedostatečné informovanosti migrantů by mohly být vyřešeny pomocí šíření takového typu informací v mateřských jazycích migrantů v místech, kde migranti fyzicky překračují hranice s Českem, konkrétně: autobusové stanice, ze kterých migranti odjíždí do Česka, letiště nebo přímo hranice s Českem v případě, že je migrant překračuje autem.

10. Vlastní výzkum

10.1. Analýza rozhovorů

Analýza rozhovorů je strukturována do dvou tematických kapitol dle okruhů otázek (viz Přílohy). V analýze není zahrnuto úvodní seznámení s informantem a úvodní otázky o osobnosti informanta. Dvě části jsou zaměřené na odhalení platnosti teorie migračních sítí a zjištění přítomnosti faktoru omezené racionality institucionální teorie na příkladech výzkumné skupiny.

10.1.1. Role migračních sítí a nespokojenosti migrantů s jejich životními podmínkami v mateřské zemi při hledání zaměstnání v Česku

První okruh je zaměřen zejména na zjištění míry nespokojenosti informantů před zahájením práce v Česku a vlivu téhle nespokojenosti na rozhodování jednotlivců zvažujících zaměstnání v zahraničí při rozhodování mezi pracovní agenturou a klientským systémem. Analýza také hodnotí roli migrační sítě pro informanty při zaměstnávání v Česku migrantů z SNS a Ukrajiny prostřednictvím pracovních agentur a klientského systému

Blok otázek měl následující strukturu:

- Znal/a jste osobně před příjezdem do Česka jiné migranty z vaší komunity, kteří už nějakou dobu pracovali v Česku?
- Jak se podle vašeho názoru změnily jejich životní podmínky v porovnání s životem v zemi jejich původu?
- Jak byste hodnotil/a svůj fyzický a psychický stav a sociální postavení během pobytu v zemi vašeho původu? Co jste cítil/a, když jste slyšel/a o podmínkách, ve kterých žijí migranti?
- Kdy jste poprvé začal/a uvažovat, že byste mohl/a zkusit pracovat v Česku? Co bylo hlavním faktorem, který vás přiměl, abyste začal/a vážně uvažovat o práci v Česku? Byla tímto faktorem nějaká známá osoba z okolí, nebo mělo toto rozhodnutí jiný původ? Co vás v okamžiku stěhování přitahovalo?
- Popište kanály, pomocí kterých jste v Česku hledal/a zaměstnání. Jak jste se dověděl/a, že konkrétní agentura/klient poskytuje služby zprostředkovávání zaměstnání pro cizince?
- Pomáhali vám vaši známí, přátelé nebo příbuzní v procesu vytváření podmínek vhodných k životu v cílové zemi vaší migrace?
- Pomáhali vám vaši známí získat zaměstnání? Pomáhali vám jiným způsobem? Myslíte si, že kdybyste neměl/a známé pracující v Česku, měl/a byste stejnou motivaci k migraci za práci?
- Využil/a byste služeb agentury zprostředkovávající práci nebo klientského systému, kdybyste neměl/a známé, kteří vám v tomhle ohledu poradili, případně vás doporučili?

Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce, na migrační síť lze nahlížet z několika úhlů jako na: 1) systémy, které snižují sociální, ekonomickou a emoční investici do samotného procesu migrace, 2) systémy sociálních vztahů ovlivňující postmigrační chování, 3) integrační strategie jedinců i rozsáhlejších skupin, a to jak v oblasti ekonomické činnosti, tak i pro další interakce (Light et al. 1989).

Mezi předměty zájmů této diplomové práce patří ověření tvrzení Lighta (1989), že:

1. samotná existence migrační sítě se může stát důvodem k migraci,
2. migrační síť umožňují snáze překonávat překážky v migraci i vytvářet podmínky k životu v cílových prostorech – například pomoc při hledání a placení bydlení, adaptace na sociální život v cizí zemi, sdílení užitečných kontaktů, doprovázení na úřady atd.

Důležitý byl pokus o stanovení vlivu migračních sítí při rozhodování jedinců mezi legálním a nelegálním zaměstnáním. V rámci prvního okruhu otázek informanti popsali, jak se jim podařilo najít práci přes agenturu či klienta.

Tyto otázky jsou důležité zejména proto, že díky nim poznáváme klíčové body navazování vztahu mezi agenturou a migrantem. Dále bylo zjištěno, nakolik je pro migranta pracujícího v oblasti nízkokvalifikované práce taková agentura dostupná a zda existuje možnost se jejím prostřednictvím nechat zaměstnat a nakolik je pro migranty lehčí či těžší nechat se zaměstnat v analogických neformálních strukturách.

Výzkum prokázal, že devět dotázaných využívalo k hledání práce čtyř kanálů, zvláště pak:

- české webové stránky,

„Reagovala jsem na inzeráty na internetu... Bylo hodně způsobů, jak práci najít, už si to přesně nepamatuji. Asi přes známé. Vyřizovali pracovní vízum, viděla jsem, jak ho dostávali jiní.“ (M. Z.)

„Vlnou pozici jsem našla na jobs.cz, kde hledali hostesku na snídani. Také jsem tam zahlédla jejich inzerát ohledně práce na skladě, myslím, že v Kauflandu...“ (V. T.)

„Do agentur mě zvali známí, ale pak jsem se rozhodla hledat práci sama přes internet. To víte, v agentuře je výdělek malý a nejistý. Chtěla jsem něco serióznějšího... Tak jsem prostě hledala přes inzeráty. Na jobs.cz. Důležité je umět český, pak se dá něco sehnat. Začala jsem pracovat na recepci.“ (A. S.)

- sociální síť Vkontaktě (Вконтакте)

Ruská sociální síť Vkontaktě (na rozdíl od Facebooku) inzerovala více nabídek práce od nelegálních firem. Například respondent V. P. si tímto způsobem našel práci v pekárně a následně přišel o svůj plat, jelikož neměl správně uzavřenou smlouvu.

„V síti Vkontaktě jsem narazil na inzerát a zavolať jsem tam. Zvedla to žena a domluvili jsme se na schůzce za pár dní. Jistě to bylo po 27 říjnu...(Pauza). Listopad a prosinec roku 2014. V inzerátu bylo uvedeno „dělník ve výrobě.“ (V. P.)

- sociální síť Facebook

„Pak jsem si to vyhledala přes Facebook v české skupině. Do agentury jsem se nakonec také dostala přes Facebook. A také zvali do známého obchodu: H., D., Zo.“ (A. D.)

- ústní doporučení od známých, kteří měli dobře rozvinuté migrační sociální sítě

„O klientovi, jak už jsem řekl, jsem se dozvěděl od rodiny, ale agenturu jsem hledal přes inzeráty tady v Česku.“ (A. X.)

„Obvykle volám svému kamarádovi a ptám se – kde jsi? Na koho pracuješ? Jsou tam volná místa? Tak tam pojedu za práci.“ (I.)

„Řekli mi o ní známí. Liza. Sama jsem nic nehledala, jenom jsem chtěla něco změnit.“ (M. K.)

„Práci získávám lehce pomocí známých. Oni lépe znají moji situaci.“ (I.)

V případě A. X. a I. se staly mechanismem příchodu právě migrační sítě a společnost, ve které se pohybovali informanti ve své mateřské zemi. A. X. se zmínil, že v jeho obci odjezd za práci do zahraničí považoval za běžnou záležitost. Tento zvyk založil jeden krajan, který odjel do zahraničí, zapojil se do klientského systému a zajistil stálý proud nelegální pracovní migrace přímo ze své vesnice:

„Vše zařídil „klient“ přímo z naší vesnice. Tenkrát téměř celou vesnici přestěhoval do Pardubic... Byla téměř vyliďněná – všichni odjeli za práci.“

Tendence jezdit za prací do Česka díky kontaktům na migrační diasporu byla pozorována také u I., Ukrajince, který si zařídil maďarský pas, a mohl se libovolně rozhodovat mezi legálními a nelegálními zprostředkovateli práce po celé EU:

„Ano, mám hodně kontaktů, ale jsou všichni jakoby mobilní. Moji kamarádi pracují na stavbě a jeden den mohou být v Česku, druhý den v Rakousku, chápete?“ (I.)

Ostatní respondenti, kteří původně přijeli do Česka na základě studentského víza, se také rozhodli migrovat pod vlivem vazeb na další migranty. Tyto typy migračních sítí v některých případech neměly tak silný vliv jako vazby v komunitě A. X. a I. Řeč je spíše o povrchním a krátkodobém ovlivnění, než o přímé a dlouhodobé interakci s migranty ze své komunity:

„Ano, měla jsem pár kamarádek. Odjely do Česka, aby studovaly na bakaláře. Zvaly mě, ale zůstala jsem v Rusku. Pak jsem je několikrát navštívila a líbilo se mi tu. Tak jsem si řekla: „Proč probíha vězím v Rusku?“ Začala jsem vyhledávat informace a zjistila, že tady můžu udělat přijímačky na magisterský obor. Nevěděla jsem o tom. Tak jsem se přestěhovala.“ (A. D.)

„Jistě, že jsem už někoho znal. Studovala tam moje přítelkyně na Karlovce. Moji rodiče také mají v Česku známé a už dávno uvažovali o migraci do Česka.“ (V. P.)

„Známi rodičů poslali sem svou dceru, ale s nimi jsme nekomunikovali. Neznala jsem tu dívku, jen jsem si tenkrát poprvé pomyslela na odjezd do zahraničí.“ (V. T.)

„Obchodní“ vztahy mezi účastníky klientské migrační sítě byly mnohem intenzivnější a zahrnovaly řadu nezákonných služeb. Měly silnější a komplexnější vliv na potenciálního migranta z hlediska závislosti na poskytovaných službách a kontaktech, které klient poskytuje:

„V Pardubicích tenkrát působilo pouze 3-5 významnějších klientů. Nevím, jak to bylo v Praze. Tak tedy všichni jsme pracovali pro něj. Zajistil pro nás polské pasy a převezl do Čech. Ano, ubytoval nás v něčem, co se podobalo kasárnám. Žili jsme v buňce po 3-5 lidech a platili za to 3 tisíce. Ale dost slušně jsme vydělávali, tak to nevadilo.“ (A. X.)

„Klienti pomáhali různými způsoby. Určitě za odměnu – například, nejít nějaké bydlení. Emocionální podporu získávám spíš, když volám domů nebo někdo ke mně přijíždí. Peníze jsem si nikdy nepůjčoval, všechno si vydělávám sám.“ (I.)

V případě migrantů, kteří odjeli do Česka za vzděláním a jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, předem plánovali najít si zde zaměstnání, pak vztahy mezi migranty měly formálnější ráz (kurátoři a pracovníci jazykových kurzů). Z rozhovorů vyplynulo, že placené jazykové kurzy v Česku studenti navštěvují dobrovolně. Kurátoři kontaktují budoucí studenty a jejich rodiče v jejich domovské zemi a nabízejí jim denní studium, na základě kterého lze získat dlouhodobý pobyt na území Česka. Komunikace se zprostředkovateli probíhala v rámci společných a osobních konzultací. Informanti se zmiňovali o poskytnutí pomoci při zařizování různých životních aspektů, například zdravotní pojištění, psychologická podpora, orientace v české infrastruktuře apod. Právě pracovníci jazykových kurzů se často stávají spojujícím článkem při migraci studentů do Česka.

„Nebyly žádné kontakty, jen jeden kurátor pro 80 lidí. Doprovázel nás do nemocnice nebo pomáhal nabíjet Opencard... Ted' na kurzy zvou i psychology, kteří poskytují další podporu... Skupiny na internetu jsou dnes populární. I tam hodně pomáhají, radí, komunikují. Poprvé to bylo samozřejmě těžké.“ (V. T.)

Stejně jako klientské sítě i jazykové kurzy češtiny dováží do Česka rusky mluvící studenty, kteří v důsledku vstupují na pracovní trh, jsou součástí migrační sítě, která pomáhá snáze překonávat překážky a budovat životní podmínky v cílové zemi:

„Moc mi pomáhali lidé z kurzů, kteří nás zde vítali. Mám na mysli celou skupinu studentů. Myslím, že mají spoustu kontaktů. Pomáhali, podporovali, vše vysvětlovali. Měli jsme tzv. hodiny adaptace na český život. Samozřejmě, že jsme za to platili. Nejsou peníze – nejsou informace. Snad jsem o nich nevěděla, nebo tenkrát ještě nebyly otevřené zdroje v ruštině.“ (A. D.)

„Jasně, že finančně mi tam nepomáhali (směje se), ale měli speciální poradenství... Sdělovali mi spoustu kontaktů – na velvyslanectví, webovky MPSV, advokátní kanceláře apod. Pamatuji si, že nám

rozdali speciální brožury, kde bylo popsáno úplně všechno, co bych mohl potřebovat. Dokonce i kontakt na taxi službu. Ale kdybych něco nevěděl, tak bych se mohl obrátit na vedoucí kurzů – všechno nám vysvětlovali.” (V. P.)

„Nejdřív pomáhali na kurzech, pak jsme se nějak postavili na vlastní nohy. Ale na kurzech nás doslova všude vodili za ručičku. Divadla, muzea, všemožné úřady...” (A. S.)

Sociální vazby migrantů v novém prostředí vytváří nejrůznější struktury, a to i takové, které se pohybují za hranicí legality. Někteří migranti poznamenávají, že kdyby neměli vazby na lidi, kteří jim přímo nabídli zaměstnání u klienta, pak by se sami nikdy neuchýlili k takové práci, i kdyby věděli o takové možnosti:

„Ne, ne, a ještě jednou ne! Co jsem si s těmi klienty zkusila... Je to hon na blbce. Nechápu, jak mi známá mohla tu práci poradit. Navíc dodala, že jsou tam celkem dobré podmínky a slušný výdělek. Spoléhala jsem na rozumnost a adekvátnost, ale naletěla jsem. Navíc jsem tam přivedla svou kamarádku... Ach jo.” (A. D.)

„Ne, jen kdybych byla zklamaná, ale to nejsem. Kdyby mi hrozilo vyhoštění... Začala bych pracovat jako uklízečka apod.” (M. K.)

V jednom případě se dotazovaný V. P. dostal ke klientovi omylem, když si našel práci přes inzerát na internetu, ve kterém nic nenaznačovalo, že se jedná o zprostředkované zaměstnání. Je třeba poznamenat, že během rozhovoru V. P. užíval označení „klient“, zatímco z nepřímých příznaků (smlouva) vyplývá, že se spíš jednalo o menší agenturu registrovanou jako právnická osoba:

„Ježíš, žádné doporučení jsem neměl, našel jsem tu práci přes inzerát na webu. Lituji... (pauza) že jsem tam vůbec šel. Ani jsem nevěděl, že to byl klient. Hledal jsem si zaměstnání, kde se dalo, ale netušil jsem, že to byl jenom zprostředkovatel. V ten okamžik mi to bylo jedno. Vydělávat – to bylo všechno, na co jsem myslel.” (V. P.)

Dotazovaný V., který měl zkušenost práce s klientem, zdůraznil, že by už nechtěl zažít další takovou zkušenost z toho důvodu, že se „nudil“, chyběla možnost kariérní seberealizace a dostával poměrně nízký plat:

„Asi ne, to bych neudělal. Mám živnost a všechny dokumenty v pořádku... A ta práce je tam nuda, já bych si přál něco, co vyžaduje vyšší kvalifikaci a člověk má z toho alespoň vyšší plat.” (V.)

Další dotazovaní uvedli, že by šli pracovat pro klienta v případě nouze, a to i přestože vědí, že se jedná o nezákonnou činnost. V. T. také poznamenala, že by se obrátila na klienta, protože měla negativní zkušenost práce pro agenturu, a proto nevidí mezi nimi žádný rozdíl:

„Agentury a klienti jsou prostě nadbyteční zprostředkovatelé. Ale kdyby mě do toho něco nutilo, tak bych se určitě na ně obrátila. Mám špatnou zkušenost s agenturou, tak bych se asi vyhýbala i práci pro klienta.” (V. T.)

„Do agentury ano. Ke klientovi asi také, protože v tom okamžiku jsem neměl žádnou legální možnost, jak tu začít pracovat. Klient mi dal dobrý start, abych přijel a zjistil na vlastní pěst, jak to tady funguje.“ (A. X.)

Informantky M. K. a A. S., které měly zkušenost práce pro agenturu, nedokázaly odpovědět na otázku ohledně klienta, protože o takovém způsobu zaměstnání slyšely poprvé. Vyjádřily názor, že pokud existuje legální cesta, agenturní zaměstnávání, samy by se na klienta neobrátily:

„Nikdy jsem o tom nic neslyšela. Asi ne.“ (A. S.)

Během rozhovorů migranti měli možnost pouvažovat o tom, v jaké míře existence migračních sítí ovlivnila jejich rozhodnutí emigrovat za vzděláním a prací, ale také o tom, zda by byli dost motivováni emigrovat, kdyby takový vliv v jejich okolí chyběl:

„Myslím, že ne, neměla bych. Myslím, že bych se měla dobře v Rusku, kdybych nevěděla o alternativách.“ (A. D.)

„Asi ne... Když ti nikdo nic neřekne, jak se co dělá. I když něco o tom slyšíš a tak... Tohle nestačí. Kdybych nevěděl o kurzech, tak bych se sem asi nedostal. To je velmi důležité – aby existoval někdo, kdo by ti pomohl se sem dostat. Protože jsi úplně sám. Jistě, trochu ti poradí, jak postupovat i v otázkách zaměstnání.“ (V.)

„No to nikdo neví, jestli bych zůstal... Je to těžká otázka, protože z mého okolí směřuje do zahraničí skoro každý muž. Tak nevím... Kdyby nikdo neodjížděl, tak já bych asi také nikam nejel.“ (I.)

A. S. poznamenává, že kromě migračního rozhodnutí jejích rodičů velkou roli sehrály finanční okolnosti. Emigrace do Česka zpravidla není dostupná lidem s nízkými příjmy, proto v tomto případě rozhodujícím se stala sponzorská podpora:

„Myslím, že bez rodičů a jejich peněz bych nikam nejela. Je to konec konců drahá záležitost... Každý nemůže jen tak utratit 3 tisíce eur.“ (A. S.)

Teorie sociálních sítí zahrnuje mnoho různých přístupů a postupů práce. Podle Starka a Blooma (1985, s. 175) „v procesu rozhodování o migraci nehraje hlavní roli pouze jedinec, ale celá rodina. Rodina je vnímána jako soudržná jednotka, která rozhoduje propracovanou strategií. Migrace se může týkat jednoho člena, tak případně i celé rodiny”.

Čtyři informanti sdělili, že dříve se necítili být deprivováni svými životními podmínkami, a tak necítili nutnosti migrovat. Avšak v některých případech uvedli, že byli vystaveni tlaku ze strany svých rodičů, kteří nebyli spokojeni s životními podmínkami v mateřské zemi, proto posílali děti do zahraničí, aby tak „investovali“ do budoucnosti.

„Tlačili na mě rodiče, sama bych si nepomyslela, že pojedou... měli známé žijící v Kanadě. A otec sám vždycky chtěl odejít a studovat v zahraničí. Byli nespokojení. Otcí vadila korupce, mezilidské vztahy. Naše rodina patří k národnostní menšině, je to pro ně těžké – život v Almaty. Tak to je otázka spíše pro něho...“ (M. Z.)

Lisin, Janovskij (2011, s. 243) tvrdí, že zejména „představitelé elit [v Rusku] upřednostňují posílat své děti nebo rodiny do zahraničí za účelem studia, léčení apod. do zemí, které jsou relativně svobodné a bohaté“. Lze zde tedy hovořit o strategii selektivního, formálního a předvídatelného procesu imigrace a následné asimilace (především asimilace v kontextu právním, nikoliv kulturním).

„Slyšela jsem spíš něco o Německu a au-pair programech. Učila jsem se němčinu a opravdu jsem tam chtěla odjet. Kdyby tatínek netrval na svém, do Česka bych asi nejela... Vlastně vůbec nikam... Cítím se dobře i v Rusku. Všude. ... ale už několik let si můj tatínek přál, abych studovala v Česku. Pak jsem pochopila, že ruskou maturitu nezvládám, a když pojedu do Česka, tak budu mít více času na přípravu na zkoušky...“ (M. K)

„Byl to můj otec, který už nějakou dobu pravidelně jezdil za prací do EU. Pořád mi radil totéž, ale já si nebyl jist, jestli to mám udělat. Bylo mi 25 let, když jsem se rozhodl, že odjedu...“ (I.)

„Ještě za mého dětství otec mířil za migrací a zařídil mi také rumunský pas. Měli jsme tam vzdálené příbuzné. Myslím, že ostatní Moldavani to dělají stejně. Když jsi občanem EU, tak vydělávat jde snadněji.“ (V. P.)

„Ke studiu mě přemluvili rodiče. Začít pracovat jsem se pak rozhodla sama. Abych měla peníze na oblečení a kosmetiku... řekněme si na rovinu, že peníze od agentur stačí jen na kosmetiku. A na další maličkosti. Do agentury mě pozvali přátelé, kteří tam už pracovali. Přátelé z kurzů češtiny.“ (A. S.)

V. T. jednoznačně odpověděla, že by emigrovala v každém případě, protože v době rozhodování byla ovlivněna, vedle samotné existence migračních sítí, dalšími významnými „push-faktory“:

„Ano, přála jsem si to. Neměla jsem dobré vztahy se spolužáky, měla jsem pocit, že se musím odstěhovat kamkoli. Každý se mě zeptal, jestli mě to neděsí, ale ne, bylo mi to jedno. Chtěla jsem vědět, jaké to je, žít a komunikovat v cizím jazyce.“ (V. T.)

Další migranti poznamenali, že i kdyby neměli vazby na migrační síť, stejně by emigrovali, ale bez podpory ze strany komunity by to vyžádalo mnohem víc času a úsilí:

„Ano, možná, že ta migrace by proběhla trochu náročněji, než s pomocí příbuzných a kamarádů, ale udělal bych to, protože jsem chtěl změnit svůj život, dokud jsem mladý. V Moldavsku jsem si svou budoucnost nedokázal představit.“ (V. P.)

„Je to 50:50 ... Asi bych nešla hned po škole, pořádně bych si vše rozmyslela. Hledala bych další možnosti, nebylo by to tak spontánní.“ (M. Z.)

Na otázku, jak migrační sítě jim pomáhaly při hledání zaměstnání, V., I., a A. D. uvedli, že kontakty na klienta měli od kolegů z legálního zaměstnání:

*„Pak mi pomohl kolega z továrny – doporučil mi klienta. Ten klient se jmenoval V. Tady je číslo na něj – *** ***. Pracoval na skladě e-shopu A. U stanice metra ***. Odpracoval jsem celkem 2 týdny. Nudil jsem se tam. Platili 85 korun na hodinu. Měl jsem kontrolovat kvalitu produkce.“ (V.)*

„Ano, pokaždé – buď můj otec, nebo mi také pomáhali najít si práci kamarádi ze stavby, protože se to tak dělá běžně, když máš dobrou pověst.“ (I.)

„Doporučovali mi něco převážně na základě minulých zkušeností. Důležité je začít někde pracovat, pak získáte kontakty.“ (A. D.)

Kontakty na agentury dotazovaní taktéž získávali od kolegů, kteří v rámci své komunity doporučovali „dobrou práci“:

„Ano, práci přes agenturu jsem našla s pomocí své známé.“ (M. Z.)

„Ano, přátelé mě stále zvou do agentur. Víte, pracují tam většinou studenti. Alespoň ti, kteří pracují na smlouvu. Všichni se znají. Pozdraví se, když mají společné směny.“ (A. S.)

V některých případech respondenti uváděli, že byli vystaveni tlaku ze strany „klienta“, příbuzných, známých nebo přátel, jejichž životní postavení se podle migrantů značně zlepšilo v důsledku pracovní migrace do Česka.

Například A. X. se zmínil, že v jeho rodné obci odjezd za práci do zahraničí je považován za běžnou záležitost:

„Přijel jsem z Ukrajiny s otcem a bratrem, kteří už dříve zde pracovali. Byla téměř vylidněná – všichni odjeli za práci... Cítil jsem, že je to můj osud. Mám na mysli rodinný osud – můj otec, bratr, pak já. Neviděl jsem žádný smysl zůstat na Ukrajině.“ (A. X.)

A. X. měl možnost udržovat kontakt se svými krajany, a mohl tak vyhodnotit jejich psychologický a ekonomický stav a sociální postavení po uskutečnění pracovní migrace. Považoval jejich finanční stav za mnohem lepší než vlastní:

„Co jsem si myslel, než jsem odjel? Že když to dělají oni, tak to asi má smysl. Viděl jsem, že hodně vydělávají. Staví si nové domy pro své rodiny, kupují auta, pak zase odjíždí na nějakou stavbu do EU... Díval jsem se na ně a také jsem chtěl odjet.“ (A. X.)

Lze předpokládat, že A. X. se stal součástí tzv. migrační kultury, v rámci které obyvatelstvo považuje za normu zajišťovat rodinu prostřednictvím finančních a sociálních remitencí, které se dováží z cílové země. Vysokou míru nespokojenosti s životní úrovní v rodném Moldavsku, kde je taktéž velmi vysoká míra migrace do zemí EU, vykázal V. T., když se zmínil, že v jeho zemi není dost „čisto“ a lidé nejsou dost „pocitiví“, jsou tam i horší materiální životní podmínky. Míru nespokojenosti se životními podmínkami V. P. přímo spojuje s rozporem mezi sebeúctou a studem za rodnou zemi:

„Tak z toho, co mi vyprávěla přítelkyně, a to, co jsem potom zažil já sám, ten život se liší na 100 %. Zřejmě díky tomu, že samotní lidé jsou jiní: víc pořádku... čisté ulice, čistá voda apod.“

Když jsem byl například v Americe, tak jsem... i v Česku jsem se styděl za svou zemi! Vážně!... Víte, když moje přítelkyně studovala, tak se zúčastnila výzkumného projektu v Moldavsku. Česko tehdy poslalo do Moldavska peníze – všechno rozkradli! Umíte si to představit? Přítelkyně odtud pochází

a nemohla uvěřit tomu, že sama přišla na podvod od svých krajanů. Materiální podmínky se celkově trochu zlepšily... v Moldavsku jsem téměř nepracoval. V tomhle ohledu ale byli činní moji rodiče. Jistě, věděl jsem, že v EU je mnohem líp. Věděl jsem, že mám sebeúctu a chci prožít svůj život jinde. Jak chci i kde chci... tam, kde jsou lepší podmínky. Vážně. V Moldavsku zůstávají lidé, kteří jsou staří, nebo se jim vůbec nechce dělat...“ (V. P.)

Ukazatele jako „stabilita/nestabilita společnosti“, „spokojenost/nespokojenost se životem“ ukazují stav sociálního blahobytu obyčejných občanů (Skobelina, 2010). Selhání obecných norem, ignorance starých norem a pravidel, vznik „nových“ (většinou pro společnost nesrozumitelných, obzvlášť v první fázi její transformace) – to vše za určitých podmínek nepříznivě ovlivňuje osobnost, její pocity a nálady.

„Celý svůj život v Moldavsku jsem se cítil, jako bych dosud žil v SSSR – vše je zastaralé i morálka. Lidé jsou jakoby zakonzervovaní. Já nechci žít jako v 90. letech. Moji rodiče jsou podnikatelé a dělat byznys v Moldavsku je velmi obtížné. Tak mi to říkají, a tak jsem to i viděl. I když máš pevnou vůli... Proč? Všude je korupce... Když podnikáš, tak máš pořád platit sem a tam. Jsou z toho všeho unavení [rodiče] a chtějí si vzít hypotéku v Praze. Chtějí začít podnikat v Praze. Doufáme, že tady se jim bude dařit víc.“ (V. P.)

Respondent se zmínil o SSSR. Zde je třeba poznamenat, že 90. léta minulého století se stala obdobím deideologizace sovětské společnosti, transformace její sociální struktury, deformace tradičních institucí, vzniku nových a zboření starých sociálních norem, které určovaly chování jedinců (Skobelina, 2010). Během tohoto krátkého období sovětská společnost přešla k tržním vztahům, v důsledku čehož se zvýšily nároky na materiální hodnoty.

V průběhu posledních desetiletí dochází ke snížení ekonomické stability v postsovětské společnosti, což způsobuje snížení míry spokojenosti s životními podmínkami a celkovou životní úroveň v jednotlivých zemích (Skobelina 2010).

„Jak už jsem řekl, v Česku žila moje přítelkyně, a ta mi poradila Karlovku. Určitě sehrálo roli, že jsem věděl, že spousta Moldavanů odchází.“ (V. P.)

S nástupem nové informační společnosti s tržními vztahy očekávání lidí rostou, zatímco možnosti realizace a získání statků se buď nemění, nebo klesají:

„Nechtěl jsem žít hůř než ostatní. Chtěl jsem žít normálně. Když na Ukrajině zůstaneš, nemáš si jak vydělat na normální život. Já chci žít důstojně.“ (A. X.)

Dalším dotázaným vykazujícím znaky nespokojenost s životními podmínkami je I., který taktéž považuje migranty za finančně svobodné lidi bez potíží se zabezpečením rodiny ve své domovině:

„Myslel jsem na finanční svobodu, chtěl jsem být schopen nakrmit svou rodinu. Za finanční prostředky, které se vydělávají na Ukrajině, bych to nezvládl. Prál bych si mít stejný příjem a stejné věci, které si pořizují migranti v mé mateřské vesnici. Kdybyste viděli, jaké domy si staví... Mají méně volného času, to jo. Ale nikdo nechce zpátky. Pokud mohou vydělávat, tak zůstávají tady. Mají víc

svobody od svých rodin. Tím myslím, že nikdo je nehlídá – mohou pít, mohou dělat další věci a někdy si našetří i víc peněz. Určitě v EU je vyšší mobilita. Jen co dokončím práci na jedné stavbě, odjedu na další do jiné země.“ (I.)

Obvykle sezónní migranti při návratu do domovské země přináší materiální hodnoty a produkty, které pak sami užívají a darují rodinným příslušníkům nebo dováží tzv. sociální remitence – znalosti, znalosti a dovednosti. Velmi často využívají finanční remitence ke stavbě rodinného domu, koupi auta, investování do podnikání aj. Migrant, který se stále pohybuje mezi cílovým a původním státem, může u svého krajana nepřímou vyvolat pocit nespokojenosti s již existujícími životními podmínkami v mateřské zemi a vědomě či nevědomě ho dotlačit k pracovní migraci. Například A. D. se rozhodla emigrovat až po tom, co navštívila Česko a poznala skutečnou životní úroveň migrantů, což v ní vyvolalo pocit nespokojenosti a ztraceného času stráveného v Rusku:

„Jak jsem říkala, k této myšlence mě přivedly moje kamarádky. Přesněji řečeno, sama jsem k tomu přišla, když jsem sem poprvé přijela. Za nimi... Zvaly mě, ale zůstala jsem v Rusku. Pak jsem je několikrát navštívila a líbilo se mi tu. Tak jsem si řekla: „Proč proboha vezím v Rusku? Samozřejmě jsem viděla, že teď žijí v lepších podmínkách.“ (A. D.)

Přestože A. D. plánovala dostat studentské vízum, už předem věděla, že ho změnit na pracovní a cítila nervozitu kvůli nejistotě, zda dokáže najít v Česku zaměstnání:

„Ale nevěděla jsem, nebyla jsem si jistá, jestli se tu dokážu chytout. Jsem totiž novinářka. Je to povolání, které poutá člověka na určité místo. Znalost jazyka musí být výborná, navíc žurnalista musí dokonale znát kontext, podmínky sociálního života země, ve které pracuje. Proto jsem si nebyla jistá. Ony - ano, ale co já? Dokážu to?“ (A. D.)

Nebyla jediná, kdo přijel na základě studentského víza, ale předem plánoval zůstat pracovat. Například V. T. to komentuje tak:

„Od začátku jsem uvažovala, že tu zůstanu i po studiu. Na návrat jsem vůbec nepomýšlela. Všechno bylo připraveno, abychom tu zůstali. Studijní obory jsme také vybírali tak, abychom později mohli najít uplatnění právě zde. Lidé to tak vnímají. Proč vynakládat tolik úsilí, vyřizovat si vízum a studovat, když tu pak nechceš zůstat?“ (V. T.)

V. T. na rozdíl od ostatních respondentů uvedla, že nepovažuje životní podmínky ve své vlasti za špatné a že se rozhodla emigrovat pod tlakem vnějších faktorů:

„Ti, kdo mi nasadili tuto myšlenku, přišli k nám do školy. Řekla bych, že se vedla tvrdá propaganda Česka. Audio reklamy, vymývání mozků. V našem městě aktivně působili pozvaní představitelé. Mluvili rusky.“ (V. T.)

Někteří respondenti byli spokojeni se životní úrovní ve své zemi, přesto hodnotili Česko jako atraktivnější zemi z hlediska života v demokratičtější společnosti, svobody a mobility a podmínek pro podnikání:

„Abych řekl pravdu, tady to vypadá líp. Obzvlášť pro lidi, kteří provozují svůj byznys v zahraničí.“ (V.)

„Záleží na člověku a jeho pracovitosti. Když se nechceš snažit a vydělávat, otáčet se, pak budeš mít smůlu všude. Ale v Praze vidím víc možností a vyhlídek.“ (A. D)

„Přitahovala mě koncepce schengenského prostoru, když se můžete kdykoli stěhovat, někam cestovat. Větší mobilita. V Rusku žiju daleko od Moskvy a od všeho. Tady je vše nablízku, je tu víc příležitostí. Tak mi to řekli. Na kurzech, rodiče...“ (V. T.)

„Tady je demokracie, lepší než v Německu... tam jsou teď migranti, samé tragédie a teroristické útoky... Možnost všechno začít od začátku a mít šanci na budoucnost.“ (A. S.)

„Pokud srovnám s US nebo EU, tak jsme asi pozadu. Asi pracovní podmínky, bonusy... co se týká sociálního, psychologického aspektu, připadá mi, že mají víc demokratický přístup... Vůbec nemám zkušenosti, protože jsem studentka. Slyšela jsem, že mají lepší podmínky. Asi díky tomu, že měli vlastní podnikání.“ (M. K.)

„...chápal jsem, že mohu být víc mobilní a vydělávat víc než ve svém rodném městě... Chtěl jsem víc osobního prostoru, asi. Alespoň někam odjet.“ (V.)

„V mém městě to chodí tak, že pokud máš peníze, žiješ si dobře, pokud je nemáš, pak je špatně. Neměla jsem se nejhůř, ale chtěla jsem změnu. Ano, vyprávění o životě „tam“ měla svůj vliv. Mám ráda pohodlí... Chtěla jsem žít v lepších podmínkách. Tam, kde lidé v MHD nejsou nezdvořilí a jsou celkově spokojenější se svým životem.“ (A. S.)

Shrnutí

V první řadě bylo zhodnoceno, jestli informant dříve komunikoval s osobami, které již měly zkušenost s migrací, nebo jestli byl vystaven jiným faktorům, který by mohly ovlivnit míru nespokojenosti s životními podmínkami v mateřské zemi a následně podnítit jedince k migraci do Česka.

Úroveň nespokojenosti ve vzorku informantů je poměrně vysoká a projevovala se u všech migrantů nebo v jejich rodinách. Lidé vystavení větší nespokojenosti s životními podmínkami ve své domovské zemi měli sklon využívat služeb nezákonných analogů agentur – klientů: téměř každý informant, který začal pracovat v klientském systému, měl ve svém okolí známé migranty, se kterými udržoval kontakt a právě komunikace s nimi vyvolávala růst nespokojenosti.

Tato skutečnost a také sociální prostředí, které velmi vítá migraci do Česka a považuje ji za normální jev, přispělo k tomu, že se dva informanti zapojili do klientského systému.

Téměř každý informant, který zvolil agenturu k získání prvního zaměstnání, dříve neměl mezi známými migranty a ani s žádnými blíže nekomunikoval. Obvykle to byli studenti, kteří navštěvovali přípravné kurzy češtiny a migrovali na nátlak svých rodičů a pod vlivem dalších „push-faktorů“ vedle

migračních sítí a vysoké úrovně nespokojenosti. Výzkum ukázal, že lidé s menší mírou nespokojenosti se častěji obraceli na agentury. Je třeba poznamenat, že nejnižší úroveň nespokojenosti se vyskytovala mezi studenty. Čtyři lidé z Moldavska, Ruska a Kazachstánu se zapojili do klientského systému až později, kdy už pobývali v Česku na základě studentského víza.

Dále bylo vyhodnoceno, jestli informanti byli zapojeni do migračních sítí a jestli došlo k pokusu tyto druhy migračních sítí klasifikovat, případně zjistit, zda jejich existence ovlivnila volbu informantů mezi legálním a nelegálním zaměstnáním. Bylo zjištěno, že do klientského systému se díky migrační sítí zapojili čtyři dotazovaní, do agenturního zaměstnávání se pomocí migrační sítě zapojilo pět migrantů.

Z rozhovorů s dotazovanými byla zjištěna existence takových migračních sítí, neboť migranty v cílových a zdrojových zemích jsou spojeni interpersonálními příbuzenskými a přátelskými a dalšími vztahy:

- interpersonálními vztahy vzniklými vlivem činnosti „klienta“;
- interpersonálními vztahy vzniklými vlivem formálních a obchodních vazeb, poskytování služeb, jako jsou jazykové kurzy pro ruský mluvící ze SNS a Ukrajiny;
- interpersonálními vztahy vybudované na sociálních sítích komunikací mezi migranty v cílových prostorech a jejich původní komunitou, díky které dotazovaní získávali potřebné informace a někdy i pomoc.

Samotná existence migrační sítě se stala přímým podnětem k migraci a práci pro klienta v případě dvou dotázaných z Ukrajiny. Již pocházeli z „migrační společnosti“ ve své mateřské zemi. Nepřímý vliv migračních sítí se vyskytl v téměř všech ostatních případech, ať už se jednalo o agenturní zaměstnávání, nebo klientský systém. V pěti případech migrace za vzděláním právě rodina určovala strategii, podle které studentská migrace je vnímána jako dlouhodobá investice umožňující vstup na trh práce v budoucnu. Bylo zjištěno, že fyzická přítomnost již aktivních migrantů v mateřské zemi je jedním z faktorů, které významně ovlivňují rozhodování potenciálních migrantů.

Migrační sítě pomáhaly dotazovaným snáze překonávat překážky v migraci i vytvářet životní podmínky v cílových prostorech, ať už se jednalo o klientský systém nebo o zmíněné adaptační kurzy pro ruský mluvící studenty. Bylo prolázano, že migrační sítě snižují sociální, ekonomickou a emoční investici do samotného procesu migrace, ovlivňují postmigrační chování a integrační strategii.

Přesně stanovit míru vlivu není možné z toho důvodu, že analýza byla provedena na základě subjektivního hodnocení migrantů, jehož pravdivost mohla být zkreslená delším časovým odstupem po zažitých zkušenostech.

10.1.2. Hledání práce přes agenturu nebo klienta a institucionální omezení v procesu zaměstnávání cizinců v Česku

V této části věnujeme pozornost analýze činnosti pracovních agentur v Česku a také jejich konkurentu – klientskému systému, vnímanému migranty ze SNS a Ukrajiny jako instituce (Lisin, Janovskij, 2011). Budeme se věnovat analýze zkušeností konkrétních migrantů, které získali při práci pro agenturu nebo „klienta“ na českém trhu práce.

Objektivní institucionální omezení v procesu zaměstnávání cizinců v Česku

Existují dva hlavní institucionální přístupy k řešení vztahů mezi migrantem a institucemi. V prvním případě se vychází z “presumpce omezené právní způsobilosti jednotlivce a úplné (významné) informovanosti státu” (Lisin, Janovskij 2011, s. 12).

Ve svých odpovědích na otázky z tohoto bloku se dotázaní podělili o své zkušenosti s překážkami ze strany státních a nestátních systémů, na které narazili při hledání zaměstnání v Česku prostřednictvím agentur práce nebo samostatně. Respondenti odpovídali na následující otázky:

- Potkával/a jste se při hledání zaměstnání v Česku s omezeními ze strany oficiálních nebo neoficiálních institucí? Uveďte, prosím, konkrétní případy, typ pobytu v Česku, občanství, jiné výchozí podmínky, které měly vliv na druh vašeho zaměstnání.
- Snažil/a jste se obracet na centra pomoci cizincům? Jestli ne, tak proč?
- Snažil/a jste se hledat nějakou alternativu? Jestli ano, tak jakým způsobem? Jestli ne, tak z jakého důvodu?

Občané Ukrajiny a dalších třetích zemí mohou pracovat pro agenturu práce pouze v případě, že jim umožňuje volný vstup na trh práce nějaká jiná okolnost (studium nebo trvalý pobyt). Právě z tohoto důvodu většinu vzorku tvořili studenti nebo migranti, kteří kdysi migrovali na základě studentského víza a po uplynutí zákonné lhůty získali trvalý pobyt. V souladu se zákonem²⁵ v takových případech není pracovní povolení potřeba.

Z rozhovorů vyplynulo, že migranti byli nezákonně omezováni skutečností, že některé firmy odmítají zaměstnávat cizince. Migranti, kteří měli ze zákona volný vstup na trh práce díky pracovnímu vízu, museli pod nátlakem firem a podnikatelů souhlasit s pololegálním zaměstnáváním na základě živnostenského listu, a to i přesto, že se jednalo o závislou práci. Švarc systém spočívá ve výkonu závislé práce nikoli v pracovněprávním vztahu, ale při jeho nahrazení jiným smluvním typem, nejčastěji obchodněprávním (Šedivá, 2014). Švarc systém se obvykle hodí podnikatelům, kteří tak šetří na nákladech: neplatí povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu ze závislé činnosti, nedodrží povinnosti stanovené zákoníkem práce na ochranu zaměstnance:

²⁵ § 98, 98a Zákona o zaměstnanosti

„No, když jsem si chtěla zařídit zaměstnaneckou kartu, společnost to odmítla, protože šetří. Chtěli živnosták.“ (V. T.)

Pracovník MPSV Petr Seidl vysvětluje²⁶ problematiku státního dohledu na podobné případy:

„Musíte vyjasnit, jaká je pravá podstata smluvního vztahu. Pokud se bude jednat o zprostředkování zakázky, tak nás [MPSV] v takovém případě nezajímá. O výkon závislé práce se bude jednat, pokud jsou splněny všechny pojmové znaky závislé práce definované v § 2 Zákoníku práce: práce se vykonává osobně pro zaměstnavatele, který za tímto účelem poskytuje pracovní pomůcky, dává pokyny, řídí, organizuje atd. Pak všechny indicie naznačují, že se o obchodní vztah nejednalo... V tom případě by měl být uzavřen zaměstnanecký poměr, a pokud není, tak je to nelegální zaměstnávání“.

V případě odhalení nelegálního zaměstnávání agentuře nebo podnikateli hrozí pokuta ve výši až 10 mil. Kč (zmiňuje Petr Seidl). Kontrola probíhá na základě podnětu veřejnosti i samotných zaměstnanců.

V jednom případě dotazovaný migrant, který již měl volný přístup na trh práce, musel čelit dvěma překážkám. Společnost vyžadovala zaměstnávání přes agenturu a zároveň závislá práce měla být prováděna na živnostenské povolení:

„Nechtěli mě přijmout bez živnostáku. Občas firmy chtějí pracovat výhradně s agenturami, i když bych mohl za nimi jít sám a domluvit se. V takovém případě agentura hraje příliš velkou roli. Už nepomáhá, ale omezuje.“ (A. X.)

„Pak například podmínka, že mě nechtěli zaměstnat, dokud si nezařídím živnosták. To znamená, že agentura tě nezaměstná, bez živnosti tě nikdo nepotřebuje. Musí se s tím něco dělat. Tady takhle pracují všichni.“ (V.)

Petr Seidl uvedl oficiální postoj MPSV²⁷ k takovým případům:

„Zaměstnanec, který dělá závislou práci a deklaruje se jako živnostník, a agentura ho navíc přesměrovává, jestli vůbec má povolení. V tomto případě může dojít k naplnění několika správních direktiv. Může se jednat o nelegální zaměstnávání. Je to typický švarc systém, kdy osoba vede samostatnou výdělečnou činnost jako podnikatel a dělá závislou práci pro zadavatele – fakticky zaměstnavatele.“

Během rozhovoru byl odhalen fenomén, kdy firmy odmítají přímé zaměstnávání, čímž nutí migranta využívat služeb agentur práce, i když je vlastně nepotřebuje. Jak to vysvětluje představitel MPSV Petr Seidl, příčiny jsou následující:

- Firmy nemají mzdové, právní, personální oddělení.

²⁶ Převzato z rozhovoru, viz Příloha III.

²⁷ Převzato z rozhovoru, viz Příloha III.

- Firma je oprávněna odmítnout služby agentury kdykoli bude chtít a z jakýchkoli důvodů (chybí objednávky mimo sezónu, finanční neschopnost). Veškerá rizika nese agentura práce, a proto jsou uživatelé agenturních zaměstnanců také firmy, jež také chtějí ušetřit na provozních nákladech tím, že nemají administrativní zázemí.

Avšak v některých případech ani agentury nechtěly zaměstnat pracovníka, který měl volný přístup na trh práce. A. D. a její kamarádku agentura odmítla z toho důvodu, že studentské vízum, na jehož základě kandidátky mohly pracovat, končilo za několik měsíců.

„Když jsme chodily hledat zaměstnání do agentur, říkali nám, že nám v srpnu končí vízum a že nás nemohou vzít. I na krátkou dobu... Mrzelo nás to, protože jsme měly v plánu prodloužit vízum a zbýval nám ještě celý měsíc.“ (A. D.)

Kvůli omezení ze strany agentury A. D. byla nucena pro zajištění svého živobytí uchýlit se k nelegálnímu zaměstnání, které jí poskytlo příjem:

„V důsledku jsme se musely obrátit na nelegální zaměstnavatele. Moc dobře jsme věděly, do čeho jdeme a co nás čeká, ale neměly jsme na vybranou. Už jsem dospělá a nemohla jsem brát peníze od rodičů, jak to dělali jiní studenti. Peníze mi ale zoufale chyběly.“ (A. D.)

Respondent V. se také setkal s omezením, když začal pracovat pro firmu bez zprostředkovatelů:

„Od agentury jsem odešel a vrátil jsem se do továrny na ryby. Agenturu jsem neinformoval předem. Setkal jsem se s HR-manažerem té továrny. Řekl jsem, že chci vyšší plat, než jsem měl za práci přes agenturu, tedy ne 85, ale 120 korun na hodinu. Domluvili jsme se, že budu pracovat jako brigádník.“ (V.)

Podle smlouvy s agenturou musel zaplatit pokutu ve výši 50 000 korun. *„Před uplynutím 12 měsíců po ukončení smlouvy s agenturou nesmí pracovník uzavírat novou smlouvu se stejným zaměstnavatelem bez písemného oznámení agentuře. Nebude-li agentura informována, tak pracovník zaplatí pokutu 50 000 korun.“*²⁸ Informant předpokládal, že i přesto, že smlouva upravuje tuto situaci, dodržet ji bude obtížné, dokonce i nebezpečné. V. měl obavy z fyzického napadení a vyhrožování ze strany F., který byl zároveň jediným správcem vlastní agentury. Informant předvedl nahrávku rozhovoru, ale odmítl poskytnout kopii. Muž, s nímž V. mluvil, jednal neformálně a vyhrožoval, že mu firma dá výpověď. V. pověděl, že nepovažoval za nutné informovat správce agentury o své nové práci:

„Ale vím, že nejspíš by mi to nepovolili. Je pochopitelné, že brání své zájmy. Byla to situace, kdy smlouva nic neřeší. Filip měl komplikovanou povahu a vypadal děsivě. Kdybych s ním nesouhlasil, tak by mě vyhodil z práce. Věděl, kde bydlím, měl ofocenou mou biometrickou kartu. Mohl mi něco provést.“

²⁸ Výňatek ze smlouvy, kterou ukázal informant.

Ale nikdo to dělat nebude, vždyť sama víte proč... A pak – mám platit pokuty nebo dostat pěsti? Co mám v takovém případě dělat?“ (V.)

Případ V. potvrzuje institucionální teorii, která nahlíží na chování lidí skrz jejich zájmy a snahu přijít k maximálnímu blahobytu za omezených možností. Lidské zájmy velmi závisí na pravidlech hry v jednotlivých zemích a společnostech. „Od nich se pak odvíjí organizace a struktury (od rodiny až po vládu), které zajišťují dodržování pravidel“ (Lisin, Janovskij 2011, s. 12). V tomto konkrétním případě nejde stanovit, zda V. jednal s agenturou, nebo s klientem, protože je možné, že osoba, která zprostředkovala práci, spojuje dvě tyto činnosti. Další respondent, I., vysvětluje fenomén takto:

„Záleží na tom, koho označíme slovem „klient“. Já to posuzuji takto: když někdo tady otevře firmu, tak najednou může být i firmou, která zaměstnává legálně, i klientem, který zaměstnává nelegálně. Jestli mluvíme o klientském systému, je pro firmu velmi snadné vytvořit schéma takovým způsobem, aby se mohl vyhnout pokutě 300 000 korun za nelegální zaměstnávání.“

Proto nejsou výjimkou případy, kdy agentura demonstruje svou „legální část“ své činnosti a zároveň provozuje tajnou činnost pro další zákazníky.

Žádný z dotázaných se neobracel na centra pomoci cizincům z následujících důvodů:

- Strach kontaktovat centrum podpory, když se jedná o nelegální zaměstnávání v Česku (A. X., A. D.);
- Strach kontaktovat centrum podpory, když se jedná o švarc systém v Česku (V. T., M. Z., V.);
- Nedostatek informací o podobných organizacích a jejich činnosti (M. K.).

Ve třech případech si informanti mysleli, že konzultaci jednoduše nepotřebují (V. P., I, A. S.).

Shrnutí

Byla prokázána z existence faktorů omezujících subjektivní a objektivní racionalitu. Byla odhalena následující institucionální omezení cizinců ze strany státu a agentur:

- Agentura práce zaměstnává cizince, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, modré karty či pracovního povolení.
- Některé agentury a firmy nepravomocně vyžadují od cizinců živnostenské povolení a výkon závislé práce na jeho základě.
- Některé agentury vyžadují určitou dobu pobytu cizince od uzavření smlouvy v případě zaměstnávání prostřednictvím agentury.

Agentura stanovuje pokuty za neoznámení zaměstnaneckého poměru ve stejné firmě, které agentura poskytuje pracovníky.

Z rozhovorů s informanty plyne, že některé agentury praktikují pseudolegální způsoby zaměstnávání, jako jsou švarc systém nebo brigádní práce namísto plnohodnotného pracovního poměru.

Tyto skutečnosti spolu se zmíněnými institucionálními omezeními v některých případech ovlivnily rozhodnutí dotázaných migrantů ze SNS a Ukrajiny hledat zaměstnání alternativními cestami, jako jsou „klientské systémy“.

Subjektivní institucionální omezení v procesu zaměstnávání cizinců v Česku, případy omezené racionality jednotlivce v průběhu zaměstnávání

Neoinstitucionální teorie hovoří o omezené racionalitě a oportunistickém chování člověka („self-interest-seeking-with-guile“) a vysvětluje skutečnost, že lidský intelekt je omezený nedokonalou znalostí, neschopností přesně předpovědět následky jednotlivých akcí a odhadnout čas potřebný k učení a uplatnění získaných znalostí. Teorie říká, že člověk nepřijme optimální řešení, ale takové řešení, které se mu zdá být přijatelné pouze na základě omezených informací. Kromě toho pro člověka je přirozené tzv. „oportunistické chování“ – porušení společenských nebo ekonomických povinností, jako například nepoctivé chování klientů, kteří podvádí a zneužívají své zaměstnance s cílem zisku.

Cílem tohoto bloku otázek je zjistit, v jaké míře byli informanti subjektivně a racionálně omezeni v získání nezbytných informací ve chvíli rozhodování o zaměstnání. V tomto bloku informanti odpovídali na následující otázky:

- Popište úroveň vašich znalostí českého jazyka před získáním zaměstnání a to, jak se vaše jazykové znalosti zlepšily během práce.
- Popište svou předchozí informovanost o podmínkách práce a svých možnostech, co se týče podmínek práce v okamžiku nástupu do zaměstnání.

Migrace z málo rozvinutých zemí do demokratických zemí s vyspělými tržními institucemi je důležitým přechodným obdobím pro migranty, kteří se musí přizpůsobit novým pravidlům a realitám. Mnozí se pokouší znovu získat ztracené sociální postavení a úctu okolí. Jsou nuceni hledat nové zdroje příjmu. Pokud se jedná o migraci, pak navíc vyvstává problém stěhování a jazyková bariéra (Lisin, Janovskij 2011).

Představitel MPSV Per Seidl²⁹ to komentuje takto:

„Největším problémem pro cizince je jazyková bariéra, to je jednoznačné. Potom je to nedostatek informací. Nejenom o povinnostech, ale i o právech. Co zaměstnavatel může a co nemůže, na koho se obrátit. Často, když inspektoři s nimi mluví, tak zjistí, že mají strach se obrátit na příslušné složky. I na inspekci. Důvěra státním orgánům ze strany cizinců není extrémně velká. Zavřou se mezi svými, vytvoří nějakou kulturní komunitu, což zase nahrává lidem, kteří je hodlají zneužívat jako levnou

²⁹ Převzato z rozhovoru, viz Příloha III.

pracovní sílu. I ze strany státních orgánů je stále kam se posouvat. Zadresnění, zintenzivnění nějakých informací, propagační kampaně. Z naší strany i ze strany Ministerstva vnitra a finančních úřadů.

Pokud budeme mluvit o nástupu zaměstnance k českému zaměstnavateli (§ 30 a 33 zákoníku práce), pro českého zaměstnavatele existuje určitá informační povinnost. Cizincům v podstatě zbývá čist informace v cizím jazyce.“ (Petr Seidl)

Na rozdíl od zaměstnanců z řad občanů, cizinci mají často omezený výběr povolání. Mezi omezující faktory řadíme:

- nedostatečné ovládání jazyka cílové země,
- neznalost zákonů a legislativy upravující zaměstnání.

Bez těchto dvou klíčových bodů, které umožňují adaptaci na život v nové zemi, pracovní migrant je bezmocný a nezbývá mu nic, než využít služeb „klienta“, který je zpravidla jedinou institucí, na níž se mohou spolehnout. V. P. popisuje, jak zažil inspekční kontrolu restaurace, v níž pracoval se zaměstnanci přes klienta:

„Zřejmě ti, kteří byli chyceni [Inspektorátem práce], mluvili česky hůř. Nebo nemluvili vůbec ... Zdálo se mi, že vůbec nechápali, že tam pracovali nelegálně. Možná, že to ani nechtěli vědět....“ (V. P.)

Téměř všichni respondenti uvedli, že jejich znalost češtiny je nadprůměrná a nezmiňovali se, že by někdy měli potíže se zaměstnáním kvůli jazykové překážce. Až na jednoho informanta A. X.:

„Když jsem teprve přijel, neuměl jsem ani slovo česky. Ve všem jsme byli závislí na klientovi... Pak jsem se začal učit sám a teď se umím domluvit.“ (A. X.)

Ovládání českého jazyka se migrantům především hodí při hledání legálního zaměstnání. Celkem uvedli čtyři způsoby hledání práce: přes české portály s nabídkami práce, inzeráty na sociálních sítích Facebook a VKontakte a pomocí svých přátel a známých. Webové stránky s inzeráty navštěvovali informanti, kteří dobře nebo uspokojivě uměli česky. Byli to studenti a lidé, kteří již měli české vzdělání a chtěli si najít zaměstnání, aby mohli zůstat. Během svého pobytu v Česku se migrant dokáže naučit češtinu dostatečně, aby mohl hledat práci samostatně.

V ruské sociální síti VKontakte klienti publikují inzeráty v ruštině a ukrajinštině.

Tato skutečnost brání migrantům, kteří neovládají češtinu, aby si našli legální práci. Migranti, kteří neměli potíže s jazykem, nebyli omezeni při hledání zaměstnání.

Co se týče předchozí informovanosti o podmínkách práce a svých možnostech v okamžiku nástupu do zaměstnání, pak informanti pouze letmo prohlíželi smlouvu a nezjišťovali podrobnosti. Když viděli rozsáhlou činnost agentury nebo do ní přišli na doporučení od svých známých, měli tendenci agentuře slepě důvěřovat:

„Příliš jsem se o to nezajímala, jen jsem trochu pročetla smlouvu. Byla jsem si jistá, že vše je v pořádku. Než jsme začali pracovat pro agenturu, řekli nám, jak se chovat, co nosit aj. Takže jsem celkem vše věděla.“ (A. S.)

„Měla jsem seznam čísel, kam mohu volat a domlouvat směny, mzdu atd. Přečetla jsem smlouvu. Věděla jsem, že jde o brigádu. Růžovou listinu jsem nevyplňovala, ale měla jsem...“ (M. K.)

„Měla jsem pouze obecné informace o pracovních podmínkách, protože agentura v inzerátu neuváděla, o které společnosti mluví, jak bude vše organizováno. Všechny informace byly poskytnuty po úspěšném pohovoru.“ (V. T.)

Informantka M. Z. tvrdí, že důvěřovala agentuře i přes to, že agentura s ní nepodepsala smlouvu a vyžadovala práci na živnostenský list.

„Nebyla jsem dostatečně informována. Myslela jsem, že se podvodu vyhnu, protože to byla velká agentura, kterou mi doporučili známé. I když jsme nepodepsali smlouvu kvůli tomu, že jsem měla živnost. Měla jsem k nim důvěru, protože mi tu agenturu poradil přítel. To nebyla moje první práce... jenom po osmi letech jsem dostala práci v agentuře. Dříve jsem se vždycky snažila najít si práci sama. Ani poté jsem nechtěla do agentury, ale moje osobní situace se zhoršila.“

Takovou důvěru projevovala pouze vůči agentuře a tvrdila, že klienti vždy „vydělávají na svých rodácích.“

„Ale normálně jsem nikdy nikomu nevěřila. Obzvláště klientům ne. Ukrajinci, Moldavané, Rumuni, pracovali tam převážně nelegálové. Studenti s tím nechtějí mít nic společného. Bojí se, protože se vyskytují nebezpečné případy – například pracovní otroctví. Prodej práce.“

Nováčci ničemu nerozumí, je snadné je podvést. Kdo je tu dávno, pak vše dobře zná. Klienti znají všechny nuance, jak se co správně dělá.

Pointa je v tom, že se na migrantech vydělává. Ale i samotní migranti vydělávají na svých rodácích. Jsou to dvě strany jedné mince.“ (M. Z.)

Po uzavření smlouvy, ve které byl uveden menší počet hodin, V. P. jen stěží dokázal získat svůj plat za skutečně odpracovanou dobu:

„Víte, s tou smlouvou jsem naletěl. O podmínkách jsem skoro nic nevěděl. Nevěděl jsem, jestli je to legální firma, nebo ne. Neměl jsem ani čas, abych si to prověřil, ani jsem nevěděl, kde a jak bych to mohl udělat.“ (V. P.)

Když A. D. po práci pro agenturu šla pracovat pro klienta na sklad, byla velmi překvapená, že tamní pracovníci neznali svá práva a báli se jít na oběd nebo na WC. Vysvětlovala to strachem, špatnou češtinou, kterou se nenaučili ani po deseti a více letech života v ČR, a neschopností zorientovat se v místních zákonech, které chrání zaměstnance:

„Je jasné, že pracovníci v Z. byli nelegálové.“

Na skladě Z. klient byl z Ukrajiny a pracovali tam pouze Ukrajinci. Divili se, když k nim přišly studentky a navíc Rusky. Co si o tom všem myslím... Pracovali tam lidé z Ukrajiny, kteří neuměli česky, žili tu 10 let a pochvalovali si tu práci! A navíc si stěžovali na život na Ukrajině. Prý domů se jim nechce, i když práce není ani zdaleka prestižní a moc za ni neplatí. Myslím, že prostě hodně věci neznají.

Někteří dokonce s trvalým pobytem po 15 letech neumí pořádně česky. Hodně žen přes 40, některé vypadají jako důchodkyně. Co mě překvapilo... S kamarádkou víme, že po 4 hodinách práce máme právo na přestávku. Šly jsme za nadřízeným a ten byl z toho v šoku. Ale asi pochopil, že jsme inteligentní holky a radši pustil nás na 15 minut na čaj. Šly jsme kolem těch Ukrajinek a ptaly se nás: „To jsme směly také?“ Ani nevěděly, že si smí odskočit na záchod.“

„Jedna mi řekla: „Kryj mě, musím na záchod. Řekni, že jsem šla pro nálepky.“ Umíte si to představit? To je banalita.“

Cítila jsem se bezpečněji, protože jsem měla studentské vízum, na rozdíl od některých kolegyně. Proto jsem se nebála říct si o svá práva, upozornit na něco, pokud to nebylo v pořádku... Ale ostatních zaměstnanců se to netýkalo.“ (A. D.)

A. D. také popisuje, že pro klienta po dobu osmi měsíců pracovala žena z Moldavska s rumunským pasem:

„Na tom druhém velkém skladě za Prahou jsou ustrašené ženské, celkem 6-8. Pracovala jsem ve dvojici s ženou z Moldavska. Zbytek, starší Ukrajinky, byly tam nelegálně.

Tak tak Moldavanka, bylo ji asi 20-21, pracovala na té „plantáži“ (smích) osm měsíců a za chvíli měla končit. Povídala se slzami v očích, že hned po porodu odjela sem. Měla rumunský pas.

Většina Ukrajinců měla trvalý pobyt.“ (A. D.)

Jako zvláštní druh migrantů informantka A. D. popisuje „nevěsty“. Říká jim tak, protože se provdaly za české občany. Jelikož vyřízení tohoto povolení k pobytu trvá delší dobu, dívky se dostávají do situace, kdy nemají právo legálně pracovat. Právě z tohoto důvodu jsou nuceny jít pracovat pro klienta, který se jich nebude ptát na doklady:

„Byly tam i mladé Ukrajinky z vesnice. Důvěřivé naivky, převážně z Užhorodu, partnerského města Česka. Prostě potkaly Čechy a provdaly se. Student rodinu neuživí, ona čeká na vízum rok, dva nebo klidně i pět let. Co má dělat? Český neumí, peníze na kurzy nemá, tak musí pracovat. Musely se učit. Potkala jsem jich asi celkem 25. Ano, jsou tu legálně, ale pracovat nesmí. Pak byl jeden student z Kazachstánu. Pracoval tam už tři roky.

Ptala jsem se holek. Byly si jisté, že jde o legální práci. Říkaly, že k nim často chodili lidé na jeden den a pak mizeli.“ (A. D.)

A. D. se zmínila, že jednou v práci zažila inspekční kontrolu a byla to podle ní pozitivní zkušenost, která pomáhá migrantům dozvědět se více o svých právech:

„Ale nejzajímavější je to, že když jsme začaly pracovat pro agenturu, druhý den přišla kontrola. Ptali se na vízum, co děláme v Praze, na kolika místech jsme pracovaly, pochválili nám češtinu. Ptali se, jestli známe bezpečnostní pravidla, jak se nám tu líbí pracovat. Vše proběhlo v pohodě, ale stejně jsme se bály.“ (A. D.)

Informant V. P. také zažil inspekci a zdůraznil, že firma, která nelegálně zaměstnávala migranty, se to snažila zakrývat a vydávala je za obyčejné návštěvníky:

„Jednou k nám přišla inspekce z inspektorátu práce. Co to bylo! Lidi skákali z oken, aby mohli utéct. Některé Ukrajinky nestihly utéct, protože byly ve vyšším věku... Chytili je. Když manažer restaurace viděl inspekci, řekl, aby si nelegální pracovníci rychle sundali pracovní oděv, odešli přes únikový východ a chovali se přirozeně – jakoby tam ani nepracovali. Ale lidé bez kabátů v zimě na ulicích nevypadali úplně přirozeně! Tak to bylo.“ (V. P.)

V. P. a A. S. vyprávěli, že takové chování při inspekci je celkem běžné. Vydávají zaměstnance za návštěvníky nebo kamarády, kteří nemají nic společného s pracovištěm a ocitli se tam v tu chvíli „náhodou.“

„Mé kamarádce se to stalo, že přišla kontrola. Naštěstí v práci byl zaměstnanec, tak ho pozvala na recepci a dělala, že je jen známá, která vypomáhá. Domluvili jsme se, že v mém případě to také tak udělají. Ale kamarádka měla kamery a mohla sledovat, pokud někdo šel, ale já jsem je neměla! Proto jsem se bála, protože většinou jsem tam byla sama, majitele vůbec nezajímalo, co se mnou bude.“ (V. T.)

„Odpověděla jsem na inzerát na jobs.cz majiteli hostelu. Podepsali jsme smlouvu. Ale je poněkud divná, pouze na dvě hodiny týdně. Faktický pracuju samozřejmě víc – pět směn po šesti hodinách týdně. Legendu jsme si vymysleli pro policii, které bych řekla, že jen vypomáhám.“ (A. S.)

A. X. byl podveden kvůli nedostatečnému povědomí o svých právech. A. X. popisuje případ, kdy ho podvedl klient, když slíbil, že zařídí živnostenské povolení. Už to je porušení zákoníku práce, jak již bylo uvedeno výše. Klient slíbil, že veškeré odvody bude hradit sám, a A. X. se tak nemusí o nic starat. Teprve když se A. X. odvážil osobně začít komunikovat s úřady, ukázalo se, že klient slib nesplnil. A. X. tak dlužil státu 70 tis. korun, které klient za něj nezaplatil:

„Pak nám nabídl, abychom získali živnostenské povolení a dali mu plnou moc, aby vše platil za nás. Souhlasili jsme. Makali jsme sedm dní v týdnu, neznali jsme jazyk ani zákony. Nakonec se zjistilo, že nic neplatil po celý tok. 70 tisíc korun. Sám jsem šel na úřad a tam mi řekli, že mám velký dluh. Hned jsem šel za klientem, ten jen pokrčil rameny a nabídl, že mi udělá slovenské vízum. Odmítl jsem, zaplatil část dluhu. Pak jsem už pracoval na sebe.“ (A. X.)

Informant A. X. se také zmínil o případu, kdy klient smluvil pro svého zaměstnance zdravotní pojištění, které nehradilo lékařskou pomoc v případě epileptického záchvatu na pracovišti:

„Jeden takový případ byl, ale nesouvisel se stavbou. Jednomu klukovi se stal epileptický záchvat. Zavolali jsme lékaře, ale ukázalo se, že jeho pojistka tento případ nekryje. Měl pojištění od Maximy. Musel platit 3 tisíce z vlastní kapsy.“ (A. X.)

Informant I. řekl, že má lepší povědomí o zákonech než ostatní, protože pravidelně sleduje zprávy a snaží se mít přehled o právech migrantů a podvodech, které se odehrávají v zemi, kde zrovna pobývá:

„Tak normálně o svých právech vím, protože čtu ukrajinské portály pro migranty na internetu. Takže spíš o podvodech a nebezpečích vím víc než jiní.“ (I.)

V. popisuje, jak špatná znalost zákonů ho málem stála 14 000 korun, protože zaměstnavatel se mu pokoušel uložit pokutu za zničené náradí. Vyřešit konflikt a obhájit svá práva mu pomohla agentura:

„....se stala taková věc, že jsem uklízel u dopravníku a hned vedle mě na něj spadla součástka, pomocí které se tahaly ryby. Poškodila ho. Nutili mě zaplatit 14 000 korun jenom kvůli tomu, že jsem tam byl nejbliž. Řekli, že mám dvě možnosti: buď zaplatím 14 000, nebo sepišou protokol a agentura (Filip) zaplatí i s pojištěním přes 150 000. Řekl jsem, ať sepišou protokol. Uvedli tam všechno proti mně: prý jsem to poškodil úmyslně.“

Zavolal jsem Filipovi, zatímco manažer začal panikařit. Filip mi sdělil, že žádné pojištění není a že oni (firma) měli pojistit svou techniku a moji vinu v tom nevidí. Dopadlo to tak, že jsem nakonec nic neplatil. V tomto případě mi Filip velice pomohl.“ (V.)

Shrnutí

Výsledky předkládaného výzkumu prokazují existenci faktorů omezujících subjektivní a objektivní racionalitu, což v perspektivě zvyšuje pravděpodobnost začlenění migranta, který na území Česka hledá zaměstnání, do „klientského systému“. Uvedené případy potvrdily, že subjektivní institucionální omezení v procesu zaměstnávání cizinců v Česku v určité míře ovlivňují migranty, kteří pracují pro agentury i ty, kteří pracují pro klienty.

Jednou z největších překážek pro cizince je jazyková bariéra a nedostatek informací o povinnostech, ale i o právech. Během rozhovorů byly zjištěny případy, kdy migranti vynakládali minimální intelektuální úsilí při hledání práce v Česku a spoléhali na to, že za ně vše zařídí agentura nebo klient.

Téměř všichni respondenti uvedli, že jejich znalost češtiny je nadprůměrná a nezmiňovali se, že by někdy měli potíže se zaměstnáním kvůli jazykové překážce. To platí s výjimkou informanta A. X., který se naučil česky až po zahájení pracovní činnosti.

Příběhy respondentů, kteří pracovali pro agenturu, ukázaly, že ve většině případů migranti, kteří dlouho pracovali pro klienta, neměli dostatečnou úroveň znalosti jazyka, ani se nezajímali o svá zaměstnanecká práva i přes to, že pobývali na území Česka po delší dobu.

Práce prostřednictvím agentury nebo s pomocí klienta

Klient popisovaný v této práci respondenty vystupuje v různých podobách – jako zachránce i podvodník, který profituje na svých spoluobčanech (viz praktická část práce). Hlavní výhoda a aktivum klienta jsou jeho vazby v rodné a v cílové zemi, které přizpůsobil celému systému zprostředkovávání práce.

Obvykle jde o člověka, „který si vytvořil kontakty a sociální zázemí v Česku během předchozích pobytů a brzy si uvědomil poptávku po práci svých krajanů” (Černík 2005, s. 2).

Významným cílem této práce bylo zjistit prostřednictvím rozhovorů, jak doopravdy fungují vazby mezi zprostředkovateli práce cizincům a migranty ze SNS a Ukrajiny. Respondenti odpovídali na následující otázky:

- Podmínky práce: jak se lišila skutečnost od vašich očekávání?
- Za jakých podmínek agentura nebo klient poskytovali služby v oblasti zaměstnávání? Podepsal/a agentura/klient s vámi smlouvu? Popište, jak proběhl proces zaměstnávání v Česku.
- Všiml/a jste si podvodů, případně nevhodného zacházení s vámi nebo jinými pracovníky při vykonávání práce pro agenturu?
- Jak proběhlo ukončení smluvního vztahu mezi vámi jako migrantem a agenturou/klientem?

Ministerstvo vnitra posuzuje agenturu práce z hlediska bezpečnosti veřejného pořádku a ochrany práv třetích osob. Novela zákona o zaměstnanosti od roku 2017 „přináší změny i v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a u zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR. Agenturní zaměstnanci také už nesmí mít nižší platy a horší pracovní podmínky v porovnání s běžnými zaměstnanci.“

Jak se již zmiňovalo v teoretické části práce, agentura práce a uživatel (firma) jsou povinni zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než u kmenového zaměstnance.

Postup při zaměstnávání se u všech respondentů ve většině bodů shodoval. Obvyklé schéma zaměstnávání vypadalo takto:

- 1) Pozvání na pohovor do agentury.
- 2) Zjištění druhu práce, kterou si kandidát přeje dělat, podepsání smlouvy, daňových dokladů, v případě potřeby předložení potravinářského průkazu.
- 3) Pozvání na první směnu prostřednictvím SMS, ve které se uvádí termín, čas, vhodné oblečení a kontaktní osoba. Obvykle nováčky tráví první den se zkušenějším kolegou.

Obvykle agentura uzavírala se studenty dohodu o provedení práce³⁰, i když pracovní doba přesahovala hodiny uvedené ve smlouvě. Z toho důvodu někteří informanti nedostali slíbený plat, který byl stanoven ve smlouvě jako odměna za smluvené hodiny. Dohoda s agenturou se rušila písemným potvrzením, obvykle když její platnost vypršela. V Případě práce na živnostenský list agentury smlouvy neuzavíraly.

Ne vždy agentury striktně dodržovaly předpisy pro práci s potravinami:

„Měla jsem potravinářský průkaz, protože jsem studovala na vysoké hotelové škole. Je tam nezbytný od prvního dne práce. Někomu umožňují práci i bez něj, ale musí se podepsat papír, že jsi zdravý, a pak odnést lékaři. Není to správně, legálně, protože bez toho průkazu nesmíš vstoupit do haly. Ale veškeré odpovědnosti se zbavují a nechávají ji na pracovníkovi. Je to absurdní.“ (A. S.)

M. K. uvedla, že zaměstnancům nebyla umožněna přestávka i po 6hodinové pracovní době a jakékoli jídlo bylo zakázáno.

„V H., mém prvním zaměstnání v Česku, byly přísné poměry. Směna začínala v 6:30, v 12:30 končila. Někdo říkal, že bychom měli mít přestávku na svačinu, protože to bylo 6 hodin práce v kuse. Ale jídlo bylo zakázáno. Všichni jedli tajně nebo nosili banány a jablka. Stáli zaměstnanci Hiltonu také někdy jedli.“

M. K. a A. D. popisují, že během práce se musely schovávat před manažery, aby se mohly najíst. M. K. také vypovídá o vykořisťovatelském chování firmy vůči agenturním pracovníkům:

„První pracovní den vrchní (Čech cizokrajného původu) mi ukázal tajné místo, kde pijí džusy. Jen tak postávat bylo zakázáno. Pracovat. Jenom pracovat. Pokud nemáš nic na práci, tak buď se tvář, že dřeš jako kuň, nebo běž za nadřízeným a ptej se, co máš dělat. Pokud nic nebudou mít, okamžitě něco vymyslí, například mýt šuplíky nebo třídit čaj, skládat ubrousky a další absolutně nesmyslnou činnost. Takže nejlepší varianta je předstírat, že makáš.“ (M. K.)

„Bylo nepříjemné, že jsme nesměly mít na skladě Z. vodu. Přestávka na oběd byla v maličké místnosti. Češi byli pouze jako manažeři, kteří vpouštěli do obchodu. Nepouštěli nás do kuchyňky pro prodavačky. Jednou jsme tam šly, ale Ukrajinka nás varovala, že nás budou pokutovat a nedostaneme plat. Ať neriskujeme.“ (A. D.)

M. K. byla překvapená skutečností, že firma nedohlížela na hygienu při práci s potravinami:

„Co pro mě bylo vždy šokující, je fakt, že nikdo nikdy a nikde si nemyje ruce! Jednou vidíte, jak si číšník zavazuje tkaničky na botách, a pak pozorujete, jak nese šálek kávy nebo dává na tác čisté

³⁰ Dohoda o provedení práce – dohoda, jejíž rozsah činí maximálně 300 hodin za kalendářní rok. Do tohoto časového rozsahu se započítává veškerá práce, kterou zaměstnanec koná pro stejného zaměstnavatele i na základě jiné dohody o provedení práce (HURKA, 2012, s. 219).

sklenice. Byla to pro mě noční můra. Málokdo si myl ruce. Skoro nikdo. A nikdo na to nikdy nedohlížel. Nikde. Ani v H., ani v A., ani v G., G. M., C., D.... Někdy narazíte na upozorněná na toaletě „Myjte si ruce“, ale ne všude.“ (M. K.)

V případě V. T. agentura nezajišťovala školení před nástupem do práce, nevyplácela mzdy včas nebo je zaměstnanci vůbec nedostávali:

„...po absolvování pohovoru a podepsání smlouvy doslova vrhli zaměstnance na zaměstnavatele a už se jim nepodařilo řešit problémy, neprováděli potřebná školení (třebaže měli povinnost) a hlavně neplnili mzdové povinnosti. Zaměstnavatel pak směřoval všechny otázky na agenturu.“ (V. T.)

„Očekávání jsem žádné neměl, až na to, že budu pravidelně dostávat plat – to se nenaplnilo. Nedostával jsem dost pracovního oblečení. Nestíhal jsem věci prát, abych v nich mohl dál pracovat. Firemní zaměstnavatel vůbec nepomáhal. Náš supervizor tam byl... Ano byl tam, ale pořád seděl ve své kanceláři. Byl to Čech. Nechápu, proč ho někdo zaměstnal. Vůbec nerozuměl pekařčině! Dostával 50 000 korun měsíčně. Měli jsme evidovat docházku a přesně zaznamenávat, kolik součástek jsme vyrobili. Agentura nic nekontrolovala, to dělal zaměstnavatel.“ (V. P.)

Informant V. pověděl o nedostatečném množství pracovního oděvu. Firma nutila pracovníky kupovat chybějící věci za vlastní peníze a zcela vynechala dohled nad bezpečností na pracovišti:

„Nedostávali jsme žádné bezpečnostní pokyny, zvlášť v továrně na ryby. Jednou jsem slyšel historku, že nějaká žena upadla a něco si zlomila. Z bezpečnostních důvodů jsme museli nosit speciální brýle, ale stávalo se, že nebylo dost pro všechny. Někdy jsme dostávali staré. Tak jsme si často hledali novější. Stávalo se, že se mi ukradli moje nové brýle (směje se) a nechávali místo nich staré. Pořád nebylo dost rukavic, protože se rychle opotřebovávaly. Nemohli jsme žádat o nové, protože firma šetřila, tak jsme si je kupovali za 20 korun.“ (V.)

A. S. uvádí, že v její agentuře se vyskytoval problém se záznamem odpracovaných hodin:

„Mají problém se záznamem odpracované doby. Pokud jsi nezapsala čas u supervizora, pak ty peníze ani nedostaneš, a je jedno, že jsi je odpracovala. Je to nedostatek. V A. platili v hotovosti jednou týdně, vždy přesně, ale u nich jsem nikdy nezapomněla zapsat čas.“ (A. S.)

Stávalo se, že agentura, pro kterou pracovala V. T., nezvládala svoje organizační povinnosti a posílala na směnu víc lidí, než bylo zapotřebí. Přitom odmítala vyplácet kompenzaci za zbytečný příjezd:

„Zase se to zamlčovalo, ale když někdo dorazí na směnu a řeknou mu, že ho nepotřebují, má právo požádat o výplatu za směnu (nevím, jak to přesně funguje, ale moje kamarádka dostala takhle výplatu). Ale ostatní číšnice, tolikrát jsem to viděla, prostě jen odcházely.“ (M. K.)

„V agenturách měli bordel ve směnách, v hotelu často chyběl pracovní oděv, několikrát jsem nedostala výplatu, občas se s výplatou opožďovali... A vůbec, mám těch agentur dost. Už nikdy s nimi nechci mít nic společného! Pomáhat v pracovních záležitostech? To ani náhodou, ani nám pořádně nevysvětlovali, co máme dělat.“ (V. T.)

Dvě respondentky uvedly, že se jim líbila práce pro agenturu. Vyhovovala jim organizace a včasné výplaty:

„Hodnotím spolupráci 8 body z 10, dokonce 9. Měla jsem dobré vztahy se všemi, pravidelně mi vypláceli mzdu. Moc se mi líbilo pracovat v hotelech, dostávali jsme tam najíst, byly tam akce, brali v úvahu moje přání, kam jsem chtěla chodit do práce... Záleží na tom, jestli člověk je, nebo není zvyklý pracovat – pak je to pro vás těžké.“ (M. Z.)

„Víc se mi líbilo pracovat s nimi. V agentuře nebyla žádná diskriminace. Ale v hotelech občas ano. Povinnosti byly různé: například roznášet jídlo na banketech, podávat snídaně.“

Vše bylo v pohodě. Vypláceli pravidelně, jen jednou F. nezaplatili včas.“ (A. S.)

„Když jsme pracovaly pro agentury, práce byla v pohodě, na dohodu, platili 120 místo 70. Daly jsme jim číslo účtu, rodné číslo a číslo pojištění. Chodila jsem i do dalších agentur, ale bez pobytu mě nechtěli vzít.“ (A. D.)

Zjistit průběh zaměstnávání a práce pro klienta je poměrně komplikované, protože se jedná o neformální instituci a veškeré informace jsou těžko dostupné. Pro inspekce práce, které dohlíží na dodržování pracovněprávních předpisů, vzniká problém dostupnosti efektivní kontroly dodržování zákonem stanovených podmínek zaměstnávání těchto pracovníků, dokud někdo ze zaměstnanců nenahlásí místo a dobu výkonu práce.

A. D. měla náhodnou zkušenost s prací pro klienta, kterou našla přes inzerát v sociální síti VKontakte. Domluvila se s klientem na osobním pohovoru, na který se nakonec nedostavil. Nicméně v místě, kam informantka dorazila, jí nabídli neztrácet čas a hned začít pracovat – bez smlouvy:

„S druhým klientem to byl nářez! Zavolaly jsme a Ukrajinec s ruským přízvukem řekl, kam máme dorazit... Řekl nám, ať doneseme doklady. Vzala jsem kopie. Dorazily jsme na sklad bez jakýchkoli nápisů. Šly jsme dovnitř a zeptaly se, kde je M. Nebyl tam, i když jsme se domluvili, že podepíšeme smlouvu. Nabídli nám, abychom zahájily práci, protože to ráno nestíhá. Řekli, ať se převlékáme a papíry podepíšeme až večer. Večer nikdo nedorazil a M. jsme na skladě nezastihly. Doprovodili nás k holčám. Na konci dne jsme začaly volat Michailovi. Řekl, že nemůže dorazit. Prý že peníze dá zítra. Řekly jsme, že zítra už nepřijdeme, moc se tomu divil. Řekl, že za jeden den nám nic nezaplatí, i když telefonicky sliboval výplatu i za ten den.“ (A. D.)

Na skladě se často kradly doklady:

„Na druhém skladě holky řekly, že tam navíc kradou doklady. Jen co jsme tam přišly, řekly, ať si za každou cenu hlídáme kabelky s doklady. Na přímou otázku neodpověděly, ale všechny měly doklady v ledvinkách. My jsme měly batohy. Musely jsme je sundat. Když jsme šly ven s batohy, vynadali nám a přinutili ukázat jejich obsah. Měly jsme je nechat ve skříňkách.“ (A. D.)

A. D. uvádí, že hned věděla, že se jedná o nelegální zaměstnávání. Velmi ji překvapilo, že nikdo je předem nevaroval, o jakou činnost se jedná: padělávání známek pro alkoholické nápoje – lepení známek na láhve horkým lepidlem z tavné pistole:

„Byly pravé. Lepidlovou pistolí. Vždy jsem si myslela, že to musí lepit výrobce. Veškerý alkohol byl z Karlových Varů. Becherovka, vodka, gin... vadná série, v lepším případě nepřimíchali cukr nebo něco podobného. Nebo nějaké noční série, odepsané zboží... To vše jde snadno zařídit. Něco tam spadlo, nebo přehřáli to... Můžeme jen hádat. Dělá se to tak po celém světě. Vůbec nikdo mě nevaroval, co to bude za práci, navíc že bude taková. Byla jsem v šoku.“ (A. D.)

Místo výkonu práce, kde pracovala A. D., neodpovídala hygienickým normám a vykonávaná činnost jí způsobila fyzickou újmu: bolavá záda, popáleniny a alergie:

„Vypadalo to tam bídňě. Zaprášený sklad – obrovský hangár. Od podlahy až ke stropu nacpaný krabicemi s alkoholem. Úplně na konci bez oken v prachu a bez denního světla... Prachu bylo tolik, že to vypadalo jako mlha.

Na skladě jsem měla za půl hodiny na rukou popáleniny, puchýře. Horkým lepidlem lepiš známku holými prsty. Můžeš si tak propálit kůži až na kost. Hned, jak se vymáčkne lepidlo, musí se nalepit na víčko (ukazuje rukama). Skrz tenoučký papírek to lepidlo pálí. Ukáplo mi na džíny a zůstala mi na noze a na prstech popálenina. Alergií mi slzely oči. Bylo to těžké. V krabici je 20 láhví. Tři holky je vyndávaly. Balily jsme je do „oficiálního balení“ a přelepovaly obyčejnou lepenkou a omotávaly potravinovou folií, aby to drželo. Pod ni jsme dávaly papír s informacemi o alkoholu.

Bolela mě záda. Nebyla tam ani židle. Seděly jsme na nějaké cihle. Slibovali 85 korun na hodinu, ale nezaplatili. Odpracovala jsem tam celý den. Bylo mi na umření.“ (A. D.)

Po pracovní době A. D. zavolala klientovi, aby odmítl pokračovat v takové pracovní činnosti a vyžádala si vydělané peníze. Nejdříve jí klient nabídl pokračovat v práci, ale pak začal vyhrožovat:

„Řekl, že nemáme podepsanou smlouvu, ve které je uvedeno minimálně 3 dny. Nabídl, ať odpracujeme měsíc a „pak se uvidí“. Další den volal a začal vyhrožovat v ukrajinštině, ptal se, kde jsme. Jestli dorazíme. Obviňoval nás, že jsme ho podrazily. Po tom, co jsme se zeptaly na výplatu, začal nás proklínat. Tak to skončilo.“ (A. D.)

A. D. si také vybavila případ, kdy pracovala pro klienta ve specifické oblasti sexuálních služeb. Klient vyhledával mezi cizinkami dívky a platil jim za povídání si s návštěvníky webových stránek a pózování na kameru:

„I když vypadal jako typický kriminálník z 90. let. Ničeho se nebál, ale to je jasné, když se přes 10 let v tom točí, vše má vychytané. Je v těsném spojení s ukrajinskou mafii, má z toho velmi slušné zisky... Klient hledal administrátory pro seznamky. Měl podnikatelské vízum. Byl tu začátkem ledna a na konci ledna. Měli hledat „modelky“ mezi cizinkami v Praze. Vytvářeli profily na sociálních sítích, třídili vyhledávání pro fotografie, vizážisty, vytvářeli pracovní rozvrh. Všechny složky pak hromadili na jednom místě, odkud je kupovaly různé stránky podle toho, jaké holky potřebovaly – Kazašky,

Ukrajinky apod. Když dívka měla ušlechtilé rysy, pak ji posílal na web pro intelektuály. Když vypadala obyčejně, tak někam jinam. Publikovala jsem inzeráty VKontaktě, komunikovala se zájemkyněmi. Za den to bylo 4-5 pohovorů.“ (A. D.)

A. D. popisuje, že se rozhodla odejít kvůli nepravidelným výplatám a psychické zátěži příznačné pro tento druh služeb:

„Odešla jsem, protože podváděli s platem. Denně 6 hodin práce a 5 tisíc za to. Navíc to byla špinavá práce. Spustil nové stránky a už nebyly tak nevinné jako dříve. Lidé psali do soukromých zpráv a modelka měla tančit a svlékat se... Dělat sexuální pohyby. Sazba byla minutová. Holky dostávaly 10 %, zbytek majitel a partner. Pronajal větší prostory, aby holky, které se svlékaly, a ty ostatní byly odděleny (smích). V malé kanceláři jich bylo pět a další holky a kluci, překladatelé, seděli na pohovce. Žádné dělicí přičky, všichni o všem věděli. Stále jsem nějaké peníze nedostávala, vše bylo jen ústně. Plat činil 5 tisíc plus procenta. Ale de facto procenta mi nevypláceli, dostala jsem směšné peníze. Slibovali 20 tisíc i s procenty. Klient říkal, že kancelář je v mínusu, že se teprve rozjíždí.“ (A. D.)

Klient opakovaně nevyplácel mzdu. Například se to stalo V. P. a I. I. uvedl, že odešel od klienta po pouhém dni práce, protože zjistil, že ten neplatí:

„Můj první klient asi nebyl moc slušný, neplatil lidem. Já jsem od něho utekl první den, když jsem začal pracovat, protože mám uši a slyšel jsem všechno, co vyprávěli lidi kolem... Pro svého prvního českého klienta jsem pracoval jenom jeden den. Dozvěděl jsem se o klientovi na internetu. Domluvili jsme se, dorazil jsem. Měl jsem maďarský pas, znám maďarštinu, protože jsem ze Zakarpatské oblasti, takže pro mě nebylo problém dostat se do Česka.

Slyšel jsem na stavbě od jiných, kteří tam pracovali již déle, že klient nevyplácí peníze příliš dlouho. Potřeboval jsem peníze hned. Nestihli jsme nic podepsat. I kdyby se chystal, nic nenabídl. Stejně jsem to nepotřeboval. Stačilo mi, co jsem slyšel.“ (I.)

V. P. podepsal smlouvu s agenturou, která vykazovala všechny známky klientského systému. Musel přemlouvat agenturu i firmu, aby mu zaplatili za dva měsíce práce. Zaplatili pouze po vyhrůžce, že se obrátí na policii:

„Nechtěli mi zaplatit za poslední dva odpracované měsíce. Vyšlo najevo, že tam pracovali podvodníci. To jsem vycítil už dříve (informant aktivně používá gesta). Ale na začátku velmi krásně o všem vyprávěli. Že to není jejich vina. Prý samotná firma peníze nevyplácí. Odešel jsem z agentury již 9. ledna. Celý leden a únor jsem čekal na plat. Pořád mě ujišťovali, že čekají na nějaké peníze od firmy. Dokonce jsem tam jel osobně. Potkal jsem ženu – finanční ředitelku českého původu. Sdělila mi: „Váš pán S. všechny peníze od nás už obdržel“. Už si to přesně nepamatuji, kolem 13 000 – 16 000 korun. Pořád jsem za ním chodil a prosil, aby mi zaplatil; psal jsem mu. Jednou jsem za ním přijel a řekl mu: „Vy jste můj zaměstnavatel a ne firma – kde jsou moje peníze?“

Pořád jsem za ním chodil – za pánem S. Hrozil jsem, že zavolám policii. Dokonce mi něco zaplatili, ale chybělo 600 korun. Řekl mi, že zaplatí, ale do platu občas nepočítal těch 15 minut, které jsem odpracoval navíc. Pán Suvorov byl velmi chamtivý.“ (V. P.)

„Často jsem slyšel, že agentura nikdy neplatí za poslední odpracovaný měsíc. Ale práce přes agenturu je lepší než u klienta. Na sociálních sítích jsem často narážel na fotky klientů, kteří zaměstnancům vůbec neplatili.“ (V.)

„Slyšela jsem, že uklízečky nedostávají celé výplaty. Když jsem čekala na plat ve frontě, jedna žena řekla, že ji z platu chybí 300 korun. Číšníkům vše vypláceli správně.“ (A. S.)

„Pracoval jsem tam měsíc nelegálně, ale pak jsem odjel do Německa. Mzdu mi vyplatili až potom – za půl roku. Tak jsem odešel a našel si jiného klienta, který platil pravidelně. Sliboval časem vyšší plat a svůj slib dodržel. S ním jsem byl úplně spokojený. Mohl jsem pracovat ne od hodiny, ale na určitou produktivitu v metrech čtverečných...“ (I.)

V. P. také vypověděl o své známé z Ukrajiny, které agentura účtovala za své služby 50 % z platu. Navíc si žena musela platit předražené nájemné za bydlení, které jí agentura poskytla a které nemohla opustit. V případě odporu agentura hrozila, že ji udá na českou policii:

„Pracovala pro jinou agenturu, nevím kterou. T. vyprávěla o své zkušenosti, jak pracovala pro firmu za 65 korun za hodinu. Firma za ni platila agentuře 120 korun! K tomu ta Ukrajinka ještě musela platit za ubytování asi 6 000–7 000 korun. Bydlela s dalšími třemi Ukrajinami na jednom pokoji. Podepsala smlouvu. Když nechtěla platit, vyhrožovali jí udáním na policii.“ (V. P.)

Shrnutí

Proces zaměstnávání se ve všech zkoumaných případech všeobecně shodoval. Obvyklé schéma zaměstnávání vypadalo takto:

- 1) pozvání na pohovor do agentury;
- 2) zjištění druhu práce, kterou si informant přeje dělat, podepsání smlouvy, daňových dokladů v případě potřeby předložení potravinářského průkazu;
- 3) pozvání na první směnu prostřednictvím SMS, ve které se uváděl termín, čas, vhodné oblečení a kontaktní osoba. Obvykle nováčci první den trávili se zkušenějším kolegou.

Byla zjištěna následující porušení právních předpisů agenturami, pro které informanti pracovali:

- skutečná pracovní doba přesahovala dobu, uvedenou v dohodě o provedení činnosti;
- nevyplácejí se celé mzdy;
- práce s potravinami bez potravinářského průkazu;
- nevyplácení kompenzací za zbytečné zavolání na směnu;

- nedodržování předepsaných přestávek po 6 hodinách práce;
- nedodržování hygienických zásad při práci s potravinami;
- nedostatek pracovního oblečení.

Některé agentury vykazují nízkou úroveň komunikace se zaměstnanci, chybí školení v případech, kdy je vyžaduje specifika pracovní činnosti, v některých případech se vyskytuje špatný záznam odpracovaných hodin.

Nestrukturovaný nábor: osoba, která hledá zaměstnání, se obrací na své známé nebo hledá přes inzeráty. Domlouvá si schůzku a zahajuje práci, aniž by podepsala jakoukoli smlouvu.

Během studie byla zjištěna následující porušení právních předpisů klientem:

- práce bez jakékoli smlouvy;
- pozdní nebo žádné výplaty;
- nedodržování hygienických zásad na pracovním místě;
- chybí pracovní oděv v případech, kdy je nezbytný;
- vydírání a vyhrožování udáním na policii, když zaměstnanec nesouhlasí dodržovat pravidla stanovená klientem;
- odcizení dokladu zaměstnanců;
- nucení zaměstnanců účastnit se protiprávní činnosti (padělání alkoholických nápojů, sexuální obchodování).

Ve firmách, kam agentury posílaly své zaměstnance, podmínky práce zpravidla odpovídaly normám, zatímco práce pro klienta se vykonávala v prostorech, které k tomu nejsou určeny. Na rozdíl od klienta, firmy, ve kterých pracovali zaměstnanci z agentur, dodržovaly bezpečnost práce.

Subjektivní názor migrantů na zaměstnávání v Česku

Cílem této podkapitoly je zjistit, jak hodnotí samotní migranti dostupné způsoby a postupy při zaměstnání v Česku. Respondentům byly položeny následující otázky:

- Vyjádřete svůj názor, jestli je agentura nebo klient dost efektivní nástroj hledání práce v Česku? Pro kterou instituci je výhodnější pracovat?
- Z jakých důvodů podle vás migranti nevyužívají služeb agentur a volí nelegální zaměstnání?

Během rozhovoru migranti měli možnost ohodnotit své zkušenosti s prací pro české agentury i pro klienty. Pokud migrant zažil práci pro obě instituce, pak mohl porovnat obě možnosti zaměstnání a říci, která je pro něj vhodnější a proč.

Překvapivá byla skutečnost, že i přes podvody ze strany klienta si někteří migranti zachovali vůči němu kladný vztah. Někdy mu dokonce byli vděční za poskytnutou možnost zaměstnání, jak tomu bylo v případě A. X. a I.:

„Nepovažuji tuto zkušenost za špatnou. Konec konců byl tu můj soused z rodné vesnice. Pomohl mi. Když se k nim chováte slušně, budou slušní i k vám. Žádné větší konflikty jsme neměli. Tak například chlap proclastá všechny peníze. Manželka se ptá na výplatu a ten říká, že mu klient nezaplatil. Tak se navzájem obviňují. Je to typický případ. Ale bývá to vina dělníků.“ (A. X.)

„Je však zřejmé, že pokud vyloučíme všechny nelegální migranty z trhu, tak se česká ekonomika prostě zhroutí. Myslím, že dneska je těch klientů stále méně a méně... Nevadí mi to, já se cítím dobře v tomto prostředí. Nevýhoda je, že za stejnou práci firma zaplatí 170–180 korun na hodinu, klient ti z toho vyplatí jenom 80–120 korun.“ (I.)

M. Z. také uvádí, že nepovažuje klientský systém za něco špatného:

„Agentury a klienti nejsou špatní, pomáhají zvedat českou ekonomiku. Kdyby jen nepodváděli... Špatné je to, jaký to je dnes... kdyby vyladili systém, poskytovali dobrou práci a poctivě najímali lidi, pak by to bylo dobré. Kdyby vyladili systém... vždyť chápou, že lidé přijedou, odpracují a pak odjedou – pak by nebyl ani klientský systém a nedocházelo by k podvodům. O agenturách a klientech to řeknu stejně – spíše pozitivní.“ (M. Z.)

Na druhou stranu migranti vypovídají, že by raději pracovali pro agenturu než pro klienta. Například A. M., jehož klient podvedl, si našel další zaměstnání přes agenturu, která ho zaměstnala pseudolegálně na živnostenský list:

„Nechci mluvit špatně o svém klientovi, ale s agenturou je to jistější a také platí víc. Ano, plně jim důvěřuju. Kromě toho platí víc. Za noční směny dostávám o 10 % víc. Ale na stejném skladě pracují i lidé od klienta jako uklízeči. Dostávají 85 korun na hodinu. Říkám jim: „Jste blbí? Jděte pracovat na sklad. Platí tam 135 na hodinu. Ale oni se bojí.“ (A. X.)

Jak už bylo uvedeno v praktické části práce, migranti často vnímají klienta jako „dobrodince“, obzvlášť pokud se s ním již dávno znají. Mohou to být i klientovi vzdálení nebo blízcí příbuzní, sousedé, přátelé:

„Klientský systém de facto není špatný, abych řekla pravdu.

Já bych nešla. Kvůli špatné pověsti. To bych si našla práci i sama.

Jako klienti pracují lidé, kteří jsou více ambiciózní než ostatní. A mají známosti. Například ve výrobnách. Znají nuance vydávání zdravotních průkazů, aby dokumenty byly v pořádku. Klientský systém je dobrý, pokud nejde o podvod. Kdyby lidi byli poctivější... Ale podvádí se všude, kdekoli.

Vydělávají si na úkor migrantů, to je vše.

Pro migranty je to samozřejmě přínosné – když agentury pomáhají s vízy apod. Existují i poctiví klienti, kteří pracují svědomitě... Jsou to dvě strany mince. “ (M. Z.)

„Zabývají se tím převážně lidé z Ukrajiny. Nikdy jsem neviděla, aby to dělali představitelé jiných národností. Převládaly tam normální lidské vztahy. Zvala jsem studenty do výroby, ale jen málokdo tam zůstával... “ (M. Z.)

Černík (2005, s. 8) uvádí, že jsou to lidé, kteří jsou schopni organizovat život kolektivu. „Buduje a udržuje zázemí společenství jako drobný feudál, který zajišťuje svým poddaným ochranu před externími vlivy, dohlíží na interní pravidla společenství a zajišťuje všem členům výdělek a tím i obživu jejich rodin.“ Takové chování často vyvolává pasivitu u zaměstnanců, za které řeší veškeré otázky.

Někteří migranti vyjádřili velmi negativní postoj vůči činnosti klientů v Česku:

„Žádný přínos pro cizince tady nevidím. Bylo to velmi nepříjemné prostředí. Systém je hrozný. Je to strašné, dokonce horší než v našich zemích. Všechno je jen o penězích! Takže samá kriminální a korupční schémata. No kvůli Ukrajincům a naší komunitě. Postsovětským banditům. Žádný pozitivní vliv agentura nemá. Jsem rád, že jsem odtud odešel a našel si práci jinde a sám. “ (V. P.)

Respondent I. vyjádřil nespokojenost se systémem zaměstnávání v Česku, beztrestností „klientského systému“ v porovnání s ostatními zeměmi EU:

„Pokuty a rizika jsou příliš vysoké. V Česku se skoro nikdo ničeho nebojí... Osobně já mám pocit, že když cítí nějaký tlak ze strany migrantů, tak prostě posílají inspekce mnohem častěji. Když migranti nevadí, tak naopak – zavádějí kvóty. Co se týká legislativy... Rozumíte, děje se to jenom v Česku, že občas... že berou bez dokladů. V jiných státech to vůbec nejde, i když čelí nedostatku pracovní síly.

Chtěl bych, aby lidi zaměstnávali tak, jak to dělají například v Německu. Funguje to tam mnohem líp. Legislativa je víc loajální. Zlepšila se od roku 2018. Je velice lehké legálně získat pracovní povolení. Pramení to z toho, že Německu chybí pracovní síla. A získat zaměstnání – na to potřebujete mít specializaci. Když nemáte, tak vás to firma naučí sama. Já jsem žádnou německou specializace neměl, jenom z Česka, ale vzali mě i tak. Plus bydlení od firmy zdarma.

Neplatil jsem žádné daně, protože měl jsem plat nižší než 16 500 EUR ročně. V Česku v jakémkoliv případě daně zaplatíte.

A ve Finsku je ještě líp než v Německu! Tam jsem také našel práci pomocí kamaráda, byla to stavba nemocnice. Když máte platní smlouvu s firmou tak vám na úřadě vydávají ID za 15 minut. Do 6 000 EUR měsíčně také neplatíš žádné daně. Bydlení... za to jsem platil nějakou minimální cenu.“ (I.)

Představitel MPSV Petr Seidl³¹ to komentuje tak, že z hlediska EU musí zásobit trh práce vlastními zaměstnanci, a teprve po tom můžeme někoho vpustit. Funguje ochránářský princip, když okolní státy (kromě Polska, které uvolnilo občanům třetích zemí přístup na svůj trh) mají ty bariéry poměrně stále.

„Kdyby se to uvolnilo, tak by naši zaměstnavatelé měli dostatek pracovní síly. Mohli by lépe provozovat svou činnost. Ale na druhou stranu se zvýší počet českých uchazečů o zaměstnání. A navíc, to je druhá negativní věc, poroste kriminalita. Cizinci bývají lákavým terčem pro podvodníky. Zejména když se jedná o agentury práce.

Oproti Nizozemsku tady nemáme takovou tradici, že jo. Takový způsob zaměstnávání se tam rozjížděl v 60.–70. letech. Už tam mají i vlastní kulturu, dokonce tam povolení neudělují státní orgány, ale profesní spolky. Penetrace trhu práce – podíl agenturních zaměstnanců na trhu práce – je tam daleko vyšší. Samozřejmě, pokud agenturní zaměstnání respektuje státní požadavky, je to jednoznačně pozitivní způsob zaměstnávání.

Ale na druhou stranu záleží na individuálních preferencích zaměstnance a zaměstnavatele. Trend podílů agenturních zaměstnanců se neustále zvyšuje.“ (Petr Seidl).

M. Z. také zdůrazňuje, že pro klienty pracují převážně občané Ukrajiny, zatímco studenti preferují legální zaměstnávání:

„Zabývají se tím převážně lidé z Ukrajiny. Nikdy jsem neviděla, aby to dělali představitelé jiných národností. Převládaly tam normální lidské vztahy. Zvala jsem studenty do výroby, ale jen málokdo tam zůstával...“ (M. Z.)

Její výpověď potvrzují slova A. S., která uvedla, že její kolegové z agentury byli převážně studenti ze SNS a Ukrajiny:

„Se mnou tam pracovali studenti, z 99 % rusky mluvící, mezi nimi i Ukrajinci a Bělorusové. Na pozici číšníka jdou hlavně studenti. Jako uklízečky pracují starší ženy. Proč? Mladí nechtějí umývat nádobí. Je příjemnější chodit po sále v čistém, krásném oblečení... Co se občas děje během akcí v kuchyni, kde umývají nádobí... Jsou to hrozné věci. Je to moc nepříjemná práce na té myčce. Ani se tam nechce zdržovat o minutu déle. Když mám na výběr, volím sál.“ (A. S.)

Migranti, kteří pobývají na území Česka na základě studentského víza, uvádí, že agentury nabízí flexibilnější práci. Není vhodná jako stále zaměstnání, protože agentura nezajistí dostatek směn a pro migranta to znamená finanční nejistotu:

„S agenturou je samozřejmě vyšší jistota, že dostaneš výplatu. Je blbě nechat se chytit při nelegální práci. Pokuta je až dva miliony, sankce, mohou sebrat studentské vízum, když pracuješ načerno bez smlouvy a neplatíš daně. Navíc lidi, mezi kterými pracuješ, jsou buď studenti, nebo nelegálové ze skladu. Agentury nepřijmou bezdomovce, podvodníka. Hlídkají si, aby lidé vypadali slušně.

³¹ Převzato z rozhovoru, viz Příloha III.

Ale samozřejmě, že je lepší pracovat přímo pro zaměstnavatele. Lze se s ním domluvit na odměnách, u agentury to nejde. “ (A. D.)

„Jasně, studenti si musí vydělávat. Pro začátek to není špatná varianta, ale pro další život... Možná je to subjektivní názor, ale mně se ta práce nelíbila. Odešla jsem na recepci, ale nebylo to tam o moc lepší.... “ (V. T.)

„Tak asi pro studenty nebo pro starší lidi. Snaží se dodržovat zákony a váží si zaměstnance z agentur. Ale vždy něco zamlčují. “ (M. K.)

„Mám velmi kladný vztah. Musím odpracovat určitý počet hodin týdně. Počítají se mnou. Když mám čas a chuť, volám a zvou mě. Pro studenty je to ideální. Pro starší lidi to už tak pohodlné není, protože se nemohou spolehnout na 1 200 %. Někdy je místo, někdy není. Kdo potřebuje stabilní příjem, měl by jít jinam, ne do agentury. Peníze mi stačily na manikúru a zábavu, abych neprosila o peníze rodiče. Živobytí si ale takto zajistit nejde.

Práci pro agenturu oceňuju, ale moje současné zaměstnání je mnohem lepší, a to i jeho náplň. Plat mám stejný jako v agentuře, 100 korun na hodinu, ale ta práce se mi líbí mnohem víc. “ (A. S.)

Velmi negativní postoj k agenturám měla pouze jedna respondentka V. T.:

„Nehledala jsem jinou agenturu, protože jsem už měla špatnou zkušenost. Ted' jsem pochopila, že takové agentury jsou všude kolem a rozhodla jsem se, že odted' budu hledat práci pouze přímo u zaměstnavatele. “ (V. T.)

Na otázku „Z jakých důvodů podle vás migranti nevyužívají služeb agentur a volí nelegální zaměstnání?“ informanti vyjádřili několik názorů:

- Nedostatek informací;

„Po příjezdu se člověk musí se vším obeznámit... teprve pak chápe, jak co funguje. Kdo je chytřejší, začíná se nějak otáčet, vyptávat se. “ (A. X.)

- Migrant nemůže legálně pracovat kvůli typu povolení k pobytu. Jsou to například manželky ze SNS a Ukrajiny:

„Tak třeba ty „nevěsty-dojičky“, jak jim říkám. Jsou v Česku nelegálně, nebo nesmějí pracovat. Jsou tu už dlouho, ale stále neumí jazyk, ani nedokážou dojít na úřad a zeptat se na potřebné věci. Dostaly hotové místočko, přivezl je sem soused z vesnice, a tak deset let pracují pro klienta, a myslí si, že je to nejlepší věc na Zemi... “ (A. D.)

- Finanční nouze, kdy na legalitě už nezáleží:

„V mém případě je to jasné. Co se týče ostatních, pak podle toho, jaké budou mít štěstí, hledají všude. Přes internet, známé. Berou jakoukoli práci, kterou seženou. “ (V. T.)

„Migranti potřebují získat peníze jakkoliv. Hledají přes inzeráty. Stejně jako ostatní. Prostě nevědí, jak to opravdu funguje. “ (V. P.)

Respondent I. předpokládá, že časem klientský systém zanikne, protože informace o zaměstnávání na internetu budou pro uchazeče přístupnější:

„Myslím, že v brzké době se na ně nebudou obracet už vůbec. No, protože lidi jsou více vzdělaní, mají internet – jestli to porovnáme z 90. léty. Pomáhají jeden druhému. Takže klientský systém časem odezní, je to přirozený vývoj.“ (I.)

Shrnutí

Tři dotázaní vyjádřili kladný postoj ke klientskému systému. Opakovaně zažili podvod ze strany klienta, ale přesto podle nich je klient spíše dobrodinec, který podporuje český pracovní trh. Nicméně právě kvůli svým zkušenostem všichni tři uvedli, že by už v budoucnu nechtěli pracovat pro klienta, ale přímo pro zaměstnavatele.

Služby agentur práce využívali převážně studenti, pro které to byla možnost získat flexibilní přivýdělek, který pokryje menší výdaje. Někteří studenti uvedli, že by si nepřáli mít práci pro agenturu jako hlavní zdroj peněz po dokončení studia.

10.2. Zúčastněné pozorování v prostředí činnosti agentur

Kromě rozhovorů s respondenty při práci nad touto studií byla uplatněna metoda zúčastněného pozorování, která je jednou z klíčových technik terénního výzkumu. Spočívá v přímé nezprostředkované účasti ve zkoumaném kulturním prostředí a sociálních situacích vybrané komunity.

Cílem zúčastněného pozorování je nahlédnutí do procesu komunikace mezi zaměstnancem, agenturou a firmou, kam agentura posílá zaměstnance, jednodenní pozorování průběhu práce migranta ve firmě.

10.2.1. Prostředí zúčastněného pozorování

Jednalo se o specifické pozorování dvou institucí – legální agentury práce, která zprostředkovává zaměstnání cizincům v Česku, a nelegální klientské sítě.

Prostředí neformální instituce se nejevilo jako vhodné pro zúčastněné pozorování, protože potenciálně ohrožovalo studii faktory, o kterých se zmiňuje Lee (1995). První souvisí s tématem a místem výzkumu, druhý vyplývá ze situace, kdy výzkumník riskuje ocitnout se, mnohdy nechtěně, ve špatný čas na špatném místě (Lee 1995, s. 11, 12–15).

Z těchto důvodů jsem se rozhodla neprovádět pozorování v neformálních strukturách spojených s činností klienta, protože z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že je to potenciálně nebezpečné a přináší pravděpodobnost:

- ohrožení psychického a fyzického zdraví,

- potenciální pracovní činnost porušující zákony a odporuje etickým a morálním zásadám, které je nezbytné dodržovat během výzkumu.

Z těchto důvodů bylo rozhodnuto provést tuto část výzkumu v prostředí agentur, které jeví známky legální činnosti v oblasti zaměstnávání.

Bourdieu (1992) zdůrazňuje, že hodnotová neutralita a objektivita jsou považovány za diskutabilní – výzkumník se má snažit o zasazení zkoumaného problému do historického, politického a společenského kontextu, vycítit a analyzovat vlastní pozici v něm a poté provádět výzkum, ve kterém bude mít tyto skutečnosti stále na paměti.

Identita výzkumníka během zúčastněného pozorování

Vstup do zkoumaného prostředí je spojen se získáváním přístupu do něj a navazováním kontaktu s informátory. Příznivý vývoj navazování kontaktu a vytváření zpětné vazby mezi výzkumníkem a výzkumnými partnery je zásadní a prioritní podmínkou úspěšného kvalitativního výzkumu (Ponocná 2018).

Tudíž během výzkumu jsem se nepředstavovala jako výzkumnice, která sbírá data. Cílem výzkumu bylo maximálně pravděpodobně přiblížit práci agentury s migranty takovým způsobem, aby výzkumník neovlivnil zkoumané prostředí a nevyvolal změnu chování agenturních zaměstnanců jako reakci na pozorování, jelikož významnou roli hrají sociální a etnická příslušnost výzkumníka (Soukup 2014).

10.2.2. Kontaktování agentur zprostředkovávajících práci cizincům v Česku

Ponocná (2018) zdůrazňuje, že výzkumník by si měl v tomto kontextu uvědomovat, jak ho informátoři vnímají, co v jejich životech způsobuje a jak jeho vlastní konání ovlivňuje identitu v terénu. Při komunikaci s vedením a zaměstnanci agentury jsem se představila jako obyčejná studentka, která podobně jako ostatní v Česku hledá přivýdělek. Na základě toho jsem sepsala a poslala elektronický dopis, který podle mého uvážení odpovídal dopisům, které migranti v takových situacích posílají:

„Dobrý den,

Hledám práci na zkrácený úvazek/brigádu o víkendech (1-3krát). Cizinka, bydlím v Praze, legální povolení mám. Napište, prosím, jestli máte nějaké nabídky. Děkuji. “

Cílem první fáze výzkumu bylo najít inzeráty s nabídkou práce pro cizince v Praze. Hledala jsem inzeráty v češtině, ruštině a ukrajinštině. Celkem jsem reagovala na 19 inzerátů s prací pro cizince. Z toho devět jsem našla na webových portálech v češtině a ukrajinštině – zaměřených na hledání zaměstnání. Dalších deset bylo publikováno na stránkách agentur zprostředkovávajících práci cizincům v Česku.

Na 13 odeslaných e-mailů jsem nedostala žádnou odpověď. Ostatní odmítli poskytnout práci a uvedli následující odůvodnění:

„Pokud jste členem EU nebo máte nějaký doklad, potvrzující alespoň rodinného příslušníka EU, pak se můžete u nás zaregistrovat. Nemáme licenci na zaměstnávání osob mimo členské státy EU či rodinné příslušníky. Studentský dlouhodobý pobyt nám nestačí.“

„Nabízíme pouze práci na plný úvazek a ne 1-3 dny.“

„Brigády o víkendech bohužel aktuálně žádné nemáme.“

„Nehodí se nám to.“

„Dobrý den,

legální povolení nám asi stačit nebude. Musíte mít trvalý pobyt v ČR.

Děkuji za odpověď.“

Pouze jedna agentura mě pozvala na pohovor do své kanceláře. Poslali e-mail s následujícím obsahem:

„Dobrý den,

děkujeme Vám za zájem o spolupráci s naší společností, pro rychlejší komunikaci prosím o zaslání Vašeho životopisu a kontaktního telefonního čísla.

Těšíme se na budoucí spolupráci a přejeme Vám mnoho úspěchů u dalšího výběrového řízení.“

Manažer mi telefonicky předal adresu kanceláře v Praze, kontaktní číslo a termín konání (28. 2. 2018, 13:00 hod.). Požádal, abych měla s sebou pas, potvrzení o studiu a kartičku pojišťovny.

10.2.3. Obsah pozorování

V průběhu pozorování bylo zaznamenáno:

První den pozorování

Datum: 28. 2. 2019

Místo konání: Česko, Praha, agenturní kancelář

Čas	Pozorování	Poznámky
13:00	Dorazilo kolem 7-11 rusky mluvících studentů. Všechny vítala Češka, pak doprovodila žadatele do pokoje a posadila za dva velké stoly.	Vybavení místnosti: další servírovací stůl, který sloužil jako ukázka. V místnosti byl manekýn v klasickém oblečení číšníka. V blízkosti židlí a dřevěného stolu byly umístěny dekorace. Dvě informační tabule v češtině vysvětlovaly, jaké pracovní oblečení je vhodné a nevhodné pro číšníka. Z místnosti vedly další dveře, před kterými čekala fronta složená ze starších paní a důchodkyň. Některé z nich mluvily ukrajinsky.
13:50	Museli jsme dlouho čekat, seděli jsme oblečení, protože v místnosti byla zima.	

	Během 20 minut kolem nás prošlo dalších 6 paní z Ukrajiny ve věku 40-50 let – dostávaly výplaty. Pro výplatu dorazilo také několik studentů. Vycházeli usměvaví, s penězi.	
13:55	<p>Přišla k nám rusky mluvící mladá žena a představila se jako manažerka, která má na starosti číšníky a hostesky. Popsala průběh práce a rozdala informační brožury:</p> <p>„Plat 95 korun na hodinu, v budoucnu až 110.“</p> <p>„Výplaty každé úterý.“</p> <p>„Zapisovat se na směny v nadcházejícím týdnu se musí s předstihem telefonicky na číslo uvedené v brožurách.“</p> <p>Zmínila možnost práce pokojské a na skladě. Zajímalí jsme se o práci na skladě, a tak zavolala další manažerku – ukrajinsky mluvící paní, která byla překvapená tím, že nás zajímá práce pokojských.</p> <p>„Také nabíráme do společnosti, kde se musí zadávat čísla zakázky.“ Ale je tam zkušební den. Musí se absolvovat jednodenní neplacené školení, pak jsou tři dny placené zkušební doby. „Na skladech je zima.“</p>	
14:20	<p>Všichni podepisují smlouvy, probíhá kontrola dokladů a povolení k pobytu: vzali pasy, kartičky pojišťovny, potvrzení o studiu. Během půlhodiny vyřídili smlouvy a dali na podpis daňové doklady. Varovali, že se mohou podepisovat pouze jednou pro jednu brigádu. Pak rozdali čestné prohlášení pro jejich lékaře o zdravotním stavu, aby mohl vydat potravinářský průkaz. Žádná skutečná prohlídka nebyla. Cenu průkazu měli odečíst z platu. Nedovolili, abychom zaplatili hned. Nic nám také nedali, kromě kopií smluv.</p> <p>Poznámka: dívku s dokladem typu 99 nepřijali oficiálně, ale slíbili, že ji zaměstnají „jinak“.</p>	
15:30	Slíbili, že v nejbližší době budeme moci začít pracovat: „Od příštího pátku můžete volat do kanceláře a pak čkejte na informační SMS.“	

Druhý den pozorování

Datum: 7. 3. 2018

Místo konání: Česko, Praha, kolej „Otava“

Čas	Pozorování	Poznámky
17:00	Po druhém předběžném telefonátu do agentury večer jsem dostala SMS s následujícím obsahem: datum směny, název hotelu, rozpis směny, kontakt na kolegu.	Kolega z agentury zavolal další den a nabídl schůzku u vchodu do hotelu, aby vše ukázal.

Třetí den pozorování

Datum: 4. 3. 2018

Místo konání: Česko, Praha, čtyřhvězdičkový hotel (místo z bezpečnostních důvodů zůstává utajené)

Čas pozorování: 6:42-15:40, 9 hodin

Čas	Pozorování	Poznámky
6:42	Kolega K. byl z Kazachstánu. Potkal mě před hotelem a provedl dovnitř vstupem pro zaměstnance. Vrátný Čech zaznamenal čas příchodu, dal nám průkazky a zámek pro skříňku v dámské šatně.	Vybavení místnosti: šatna pro zaměstnance hotelu I. je rozdělena na pánskou a dámskou část. Je tam zrcadlo. Z pánské poloviny je vše slyšet. Na skříňkách je nefunkční elektronický zámek, proto se musí použít mechanický, který dal vrátný. Záchod pro zaměstnance je velmi malý. Je umístěn na chodbě, nefunguje světlo.
6:52	Po převléknutí jsme se setkali s dalším kolegou, který se nepředstavil.	Zaměstnanci z agentury mě pozdravili. Bylo zřejmé, že se už znají a pracovali spolu v dalších hotelech.
7:00–7:20	Čekali jsme na manažera v kuchyni. Nedorazil. Kolem šel číšník David, Čech, a řekl, že supervizor se opoždí až po 8. hodině. Kolega K. byl velmi nespokojený: „To je neúcta. Počkám maximálně hodinu a půjdu domů. Není to naše vina. Supervizoři to takhle nesmí dělat. Jsem odhodlán jít domů.“ Další kolega nechtěl opustit pracovní místo: „Je to téměř tisícovka, počkejme radši.“ Během čekání kolegové vyprávěli příběhy z práce pro agenturu: „Hotely se liší. Nejhorší byl K. Je tam supervizor, který pořád do všeho rýpe. Jakmile mě tam chtějí poslat, hned odmítám. Nervy mě vyjdou dráž. Chovala se k nám celou dobu hrozně.“ „Tak ten byl ještě dobrý, i když také má čtyři hvězdičky jako K.“ Ale K. si je nezaslouží. Máš štěstí, že tě poslali sem. I když nejlepší je B. Tady se mi také nelíbí.“ „Bývalo to různé... Chlastají v práci. Jednou známý se opil a usnul přímo v sálu mezi hosty. V dalším hotelu jsem šel do špízu a objevil tam spící kolegy. Asi Ukrajinky. Pak si zapsaly směnu a odešly. Ani si toho nikdo nevšiml. Umíš si to představit?“ Kolegové pověděli, že jeden z nich navštěvuje jazykové kurzy a další studuje na univerzitě. Pracovat mohou jen o víkendech.	Špatně organizovaná práce pro zaměstnance z agentury. Žádný z agenturních zaměstnanců nevěděl, kam máme jít a co dělat. Měli strach jít ven a hledat manažera, protože se obávali, že budou potrestáni za nevhodné oblečení. Během čekání mluvili o příhodách z práce pro agenturu: nedůstojné chování firem vůči agenturním zaměstnancům; požívání alkoholu agenturními pracovníky v pracovní době;

	<p>V tomto hotelu jsou pouze jednou. Jít za supervizorem do restaurace se báli:</p> <p>„Když půjdeme v tomto oblečení na terasu, urvou nám hlavy. Musí nám dát speciální košili s názvem hotelu.“</p> <p>„Do agentury zavolat nemůžeme, před 10 tam stejně nikdo není. Stejně nám nijak nepomohou.“</p>	
7:30	Dorazil Čech v odlišném oblečení. Měl hnědou zástěru. Na naši žádost nás vzal s sebou a svěřil jinému manažerovi, který nás odvedl do místnosti s oblečením. Na všechny nestačilo, proto si kolegové museli vzít zástěry místo košil. Kolem viselo vyprané oblečení, ale stále mělo skvrny.	Některé oblečení, které nám rozdali, mělo skvrny a utržené knoflíky.
7:40	Zkušená česká číšnice se nás ujala a ukázala, jak se co dělá: servírovali jsme stoly ke snídani.	Náš manažer nedorazil a přiřadili nás k jiné skupině.
8:00	Náš původní supervizor stále nedorazil.	
8:30	Kolega rozlil kávu, ale nikdo mu to nevyčítal. Další kolega upustil podnos s talíři. Supervizor to ignoroval. Nic se nerozbilo.	
9:00	<p>Snídaně byla hotová. Poslali mě ležet přibory.</p> <p>Na myčce pracují Ukrajinky a Čech, který čas od času řve. Kolem se pohybují asi 4 kuchaři. Dívka-kuchařka pracuje bez kuchařské čepice. Rozklepává maso.</p>	Vybavení místnosti: velká místnost propojená s kuchyní. V jedné místnosti pracují kuchaři, uklízečky, umývačky nádobí a číšníci. Místnost je rozdělena stolkami. Vypadá uklizeně. Jisté obavy vyvolávají ponechané otevřené potraviny a nádobí v obrovských nádobách. Stojí na policích téměř u podlahy.
10:00	Po přiborech přibývá práce. Musím odnášet z myčky těžkou bednu s umytými sklenicemi, ležet je a dávat na stříbrný táč. Kolega D. pomáhá s přibory. Z rozhovoru vyplývá, že chodí do školy a přivydělává si jako brigádník. Nešel přes agenturu. Našel si místo díky známému supervizorovi. Pracuje bez smlouvy a bývá tu výjimečně.	Mám hlad, ale pouští nás jen na záchod. Pro zaměstnance nejsou místa, kam by si mohli sednout. Všichni pracují ve stoje bez přestávky do 12.00.
12:00	<p>První snídaňová směna jde domů. Moje směna jde na oběd, který trvá 30 minut. Obědy jsou placené a odečítají se z platu. Kolik to dělá přesně, kolegové neví. Za posledních pět hodin je to poprvé, kdy jsme si mohli sednout. Čas nikdo nesleduje. Opoždění po obědě si nikdo nevšímá.</p> <p>Během oběda jsem se seznámila s číšníkem M. ze Zakarpatí. M. mluvil se silným zakarpatským přízvukem, takže bylo obtížné mu rozumět dokonce i ukrajinsky. M. pověděl, že studuje na automechaniku a že si tu přivydělává jako brigádník. Nepracoval pro agenturu, ale přímo pro zaměstnavatele. Dostával 85 korun na hodinu, což bylo méně, než pro zaměstnance agentury, 95 korun. Kolegové z agentury se tomu divili, ale nic na to neřekli.</p>	Oběd se připravuje pro zaměstnance zvlášť. Probíhá formou samoobsluhy, neomezené limonády a vody. Na zdi je funkční televize, atmosféra je příjemná.
12:00	Kolegové si šli zakouřit a pak do sálu. Ruce si nikdo neumyl.	
13:00	Začali jsme servírovat oběd. Číšnice M. si mi postěžovala:	

	„To jsou vaši kamarádi? Nechápu nic, co jim vysvětluju. Vy alespoň dobře umíte česky.“ Číšnice M. mi ukázala, jak se správně servírují příbory pro oběd.	
13:00	Máme víc práce. Teď musíme roznášet kávu. Jinak máme stejné úkoly jako během snídani.	
13:10	Přišla za námi vedoucí restaurace a poprosila, ať se víc usmíváme na hosty.	
14:00	Úklid po hostech, servírování příborů a leštění příborů na další den.	
15:30	Závěrečné přípravy, po kterých nás vedoucí pouští domů. Zástěry a košile můžeme pohodit v kuchyni. Po převlečení vrátný zaznamenává čas odchodu.	

Ukončení spolupráce s agenturou

O týden později agentura zaplatila peníze za jeden odpracovaný den v plné výši a včas. Plat se musel vyzvednout v jiné kanceláři, kde se nacházela pokladna. Po celý rok až do ukončení platnosti smlouvy mě agentura opakovaně kontaktovala a nabízela směny. Dosáhla jsem cíle svého výzkumu, a proto jsem musela odmítnout jejich nabídky.

Po ukončení platnosti smlouvy mě kontaktovala pracovnice agentury a zeptala se, jestli si přeji smlouvu prodloužit. V opačném případě jsem měla zajít do kanceláře a podepsat výpověď.

Shrnutí a výsledky pozorování

Během zúčastněného pozorování byly shromážděny tyto poznatky: způsob zaměstnání ve vybrané agentuře A., obsah komunikace agentury s migrantem, který se ucházel o práci, obsah komunikace výzkumníka s agenturou a s migranty, kteří již pro tuto agenturu pracovali, způsob vyplácení odměn a ukončení smlouvy.

Z 19 agentur kontaktovaných prostřednictvím elektronické pošty pouze jedna nabídla zprostředkování zaměstnání. Pozorování ukázalo, že způsob zaměstnání v této agentuře odpovídal popisům informantů:

- pohovor a předložení dokladů (kartičky pojišťovny, pasu a potvrzení o studiu);
- podepsání dohody o provedení práce;
- telefonická komunikace s agenturou s cílem zjištění pracovních směn;
- SMS s adresou, kontaktem a vhodným oblečením;
- odpracovat směnu;
- stavit se pro plat některé úterý – vyplácí se každý týden;
- po skončení spolupráce s agenturou se dostavit do kanceláře a ukončit smlouvu.

Kromě pozice číšníka agentura nabízela práci pokojské a na skladě, avšak tyto pozice vyžadovaly plný úvazek, což se mi jako studentce nehodilo.

Zúčastněné pozorování odhalilo ve spolupráci mezi agenturou a firmou špatnou organizaci a porušení předpisů:

- organizační nedostatky ze strany firmy, která využívala služeb agentury;
- práce s potravinami bez potravinářského průkazu;
- vydání potravinářského průkazu agenturou za úplatu bez řádné lékařské prohlídky (cena odečtena z platu).

Během zúčastněného pozorování nebyla zaznamenána fakta, o kterých se zmiňovali respondenti:

- práce pro agenturu bez smlouvy,
- opožděné nebo žádné výplaty,
- žádné přestávky v práci.

Během výzkumu a mé výzkumné sondy provedené metodou zúčastněného pozorování většinu agenturních zaměstnanců tvořili studenti českých univerzit nebo jazykových kurzů, kteří mají volný přístup na trh práce.

11. Teorie/koncepty versus empirie

Zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny a SNS prostřednictvím institucí zprostředkovávajících zaměstnání v Česku je ovlivněno řadou faktorů a souvisí s mnoha teoriemi. Tento výzkum věnuje zvláštní pozornost činnosti agentur v rámci konceptů neoeconomické teorie institucionálního Northa a teorie migračních sítí Masseyho. V praktické části předkládané diplomové práce byly obě teorie testované v praxi za účelem zjištění, zdali mají obecnou platnost a zdali jejich explanační funkce je aplikovatelná i v současnosti.

Podle Northa (1990) jsou instituce definovány jako formální (pravidla, zákony, ústavy) a neformální (standards chování) omezení vytvářené lidmi a metody jejich ukládání a prosazování. Příklady formálních institucí zabývajících se otázkami pracovní migrace v Česku na makroúrovni jsou např. Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo vnitra České republiky. Na mezoúrovni jsou to legálně pracující agentury zprostředkovávající práci cizincům v Česku, nebo firmy a společnosti, jež cizince zaměstnávají nebo samotné využívají služeb agentur. Mechanismy pro jejich ochranu jsou založeny a podporovány státem. Formální pravidla mohou být změněna prostřednictvím politických a právních rozhodnutí, což nelze říci o neformálních omezeních, která jsou mnohem méně náchylná na změny pramenící z vědomého lidského konání. Klientský systém, jenž je v práci zmiňován, patří právě k tomuto typu neformálních institucí, jejichž činnost je regulována zákony.

Na rozdíl od neoklasické teorie se teorie neoinstitucionalizmu vrací zpět k principům „metodologického individualismu“, což znamená, že „hráči“ sociálního procesu nejsou jenom instituce, ale i zapojení jednotlivci. Teorie klade důraz na skutečnost, že instituce neexistují samy o sobě a nejsou odděleny od „svých lidí“, kteří jsou s nimi spojeni. Právě proto se výzkum soustředil zejména na migranty z Ukrajiny a SNS, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním v Česku prostřednictvím zprostředkovatele (pracovní agentury v Česku nebo klientského systému). Výzkum klade důraz na hlubší prostudování vztahů mezi jedinci v rámci uvedených institucí.

Během zpracování teoretické a praktické části byla v rámci českého trhu práce prokázána existence jak formálních, tak i neformálních institucí zabývajících se zaměstnáváním cizinců v Česku.

Práce se pak věnovala konceptům neoinstitucionální teorie – konceptu omezené racionality a konceptu oportunistického chování člověka (spojením „oportunistické chování“ se rozumí porušení povinností s cílem maximalizovat svůj zisk). Na rozdíl od neoklasické teorie, která vychází z předpokladů úplné jistoty a jasnosti při rozhodování jednotlivcem, přijímá neoinstitucionální teorie skutečnost, že lidský intelekt je omezen a oblast individuální volby je zúžená vzhledem k institucionální struktuře společnosti. Výsledky předkládaného výzkumu prokazují v prozkoumaných případech existenci faktorů omezujících subjektivní i objektivní racionalitu, což v perspektivě zvyšuje pravděpodobnost začlenění migranta, který na území Česka hledá zaměstnání, do fungování „klientského systému“.

V praktické části předkládané diplomové práce byly poodhaleny konkrétní případy, které prokazují omezení schopnosti racionálního rozhodování u migrantů, kteří využívali služeb pracovních agentur a/nebo klientského systému. Uvedené případy potvrdily, že subjektivní institucionální omezení v procesu zaměstnávání cizinců v Česku mají v určité míře dopad na migranty, kteří pracují pro agentury, ale i ty migranty, kteří pracují pro klienty.

Koncept omezené subjektivní racionality se naplno projevuje například v neschopnosti migrantů přesně předpovědět následky jednotlivých činů (neuzavření smlouvy se zaměstnavatelem nebo uzavření smlouvy nevyhovujícího typu, nelegální práce), neschopnost získat přístup k informacím o svých právech nebo neschopnost uplatnit své znalosti (nepřihlášení se na úřad práce kvůli strachu nebo ze zvyku). Bylo zjištěno, že téměř všichni dotazovaní se nestřetli s jazykovými překážkami při hledání zaměstnání svépomocí, ale vypověděli o případech jazykového omezení, které znají ze svého okolí. Příběhy respondentů, kteří pracovali pro pracovní agenturu, ukázaly, že ve většině případů migranti, kteří dlouho pracovali pro klienta, neměli dostatečnou jazykovou úroveň a ani se nezajímali o svá zaměstnanecká práva i přesto, že pobývali na území Česka po delší dobu. Koncept omezené objektivní racionality byl prokázán v případech, kdy rozhodování migrantů o výběru zprostředkovatele práce bylo ovlivněno formálními omezeními, institucemi – státem nebo samotnými firmami. Tyto případy se vyskytly v případech téměř všech respondentů a týkaly se zejména typu a délky pobytu, znalosti jazyka, vyžadování různých typů dokladů apod.

Koncept oportunistického chování byl jasně prokázán jak v strukturách pracovních agentur (švarc systém), tak i v klientském systému – v rozhovoru (viz Přílohy III) se vyskytly případy krádeže dokladů zaměstnanci, snížení nákladů na zabezpečení vhodných pracovních podmínek pro zaměstnance, podvody v klientských systémech aj.

Během teoretického i praktického výzkumu byl brán ohled na společenský život a sociální pozadí migrantů a jejich interakce s ostatními členy komunity. Proto také byla v praktické části práce otestovaná teorie migračních sítí, které jsou podle Masseyho (1988, s. 3) „množinou interpersonálních vztahů, jež spojují migranty v cílových prostorech a jejich původní komunity v jejich zdrojových zemích příbuzenskými a přátelskými pouty.“

Při zpracování praktické části práce byla odhalena existence migračních sítí. Bylo dokonce prokázáno, že samotná existence těsné sociální vazby migrantů v cílových prostorech a původní komunitě ve zdrojové zemi se může stát sama o sobě důvodem k migraci. Pokus o stanovení vlivu migračních sítí při rozhodování jedinců mezi legálním a nelegálním zaměstnáním ukázal, že nelze jednoduše určit míru vlivu migračních sítí na výběr druhu zaměstnání, neboť migrační sítě ovlivňují zaměstnávání v legálních agenturách i nelegálních klientských systémech ve stejné míře. Samotná existence migračních sítí se stala přímým podnětem k migraci a práci pro klienta v případě dvou dotázaných z Ukrajiny. Nepřímý vliv migračních sítí se vyskytl v téměř všech ostatních případech, ať už se jednalo o agenturní zaměstnávání nebo práci pro klientský systém.

Bylo prokázáno, že migrační sítě mají vliv na výběr typu zaměstnávání, zejména v případech, kdy se jedná o práci pro klienta. Byly odhaleny případy, kdy existence sociálních vazeb vyvolávala růst nespokojenosti jedince s jeho životními podmínkami a sloužila jako „push-faktor“, který jedince nutil migrovat za prací do Česka a zaměstnat se u klienta, jenž patřil k stejné komunitě.

Z toho důvodu lze konstatovat, že hlavní hypotéza předkládané práce, která tvrdí, že migranti z Ukrajiny a SNS preferují „klientský systém“ proto, že agentury zprostředkovávající práci migrantům při zaměstnávání cizinců nepostupují dostatečně efektivně a jsou omezeny právními normami a zákony upravujícími zaměstnávání cizích státních příslušníků, což snižuje jejich atraktivitu, a naopak zvyšuje popularitu klientského systému, byla potvrzena jenom částečně.

Pracovní agentury zprostředkovávající práci cizincům v Česku jsou omezeny jak právními institucemi, tak i vlastním oportunistickým chováním vůči migrantům při snaze maximalizovat svůj zisk. Bylo rovněž zjištěno, že institucionální překážky v zaměstnávání cizinců agenturami, omezená racionalita migrantů a migrační sítě, které motivují migranta k zapojení se do již existujícího kanálu zaměstnávání, mohou snižovat atraktivitu agentur a ovlivňovat volbu migranta mezi legální a nelegální institucí zprostředkovávající zaměstnání cizincům na území Česka.

12. Shrnutí výsledku a diskuse

12.1. Závěr

Teoretická část práce vymezuje pojem „pracovní agentura zprostředkovávající práci cizincům v Česku“, pojednává o legální činnosti a vysvětluje pojem „klientský systém“, který je nelegální alternativou pracovní agentury. V jádru teoretického zpracování práce byly tyto termíny označeny za institucionální jednotky formální a neformální povahy. Formálně nejsou soupeři, ale fakticky si konkurují v oblasti zaměstnávání migrantů z Ukrajiny a SNS. V teoretické části tyto institucionální jednotky byly prozkoumány s pomocí různých zdrojů včetně externích a oficiálních zdrojů organizací jak v historické, tak i v právní a sociální dimenzi:

- kontext a doba vzniku prvních pracovních agentur,
- právní regulace agentur z hlediska státu,
- projevy nelegální činnosti v oblasti agenturního zaměstnávání a příznaky činnosti klientského systému,
- metody boje s nelegálním zaměstnáváním a druhy postihů pro všechny účastníky protiprávní činnosti,
- podmínky zaměstnávání pro migranty s nízkou kvalifikací ze SNS a Ukrajiny, kteří chtějí pracovat pro agenturu práce na území cílové země.

Pro zpracování praktické části této diplomové práce, kvalitativního terénního výzkumu, byla nezbytná rozsáhlá teoretická příprava v oblasti studia činnosti agentur práce v Česku a dalších zemích. Cílem teoretické části této práce je porovnání českých agentur práce zprostředkovávajících práci cizincům v nejširším kontextu jejich činnosti s vybranými agenturami na území EU – v Polsku, Rakousku a Nizozemsku, a za hranicemi EU – v USA a Rusku. Srovnávací analýza ukázala, že Česko, na rozdíl od USA a některých vybraných států Evropské unie (Rakousko, Nizozemsko), zatím nemá dostatečné zkušenosti v oblasti kontroly činnosti pracovních agentur, z čehož mohou plynout problémy regulace a registrace neregulérní pracovní činnosti, kterou pracovní agentury zprostředkovávají.

Teoretická část se také věnuje podvodné činnosti v oblasti zaměstnávání ve vybraných zemích a pokouší se definovat znaky „klientského systému“ nejen na území Česka, ale i ve vybraných zemích. Bylo zjištěno, že v Nizozemsku, Rakousku, Polsku, USA a Rusku funguje obdobný systém, avšak pouze v Česku a Polsku dostal název „klientský systém“.

Teoretickým východiskem pro praktickou část předkládané diplomové práce jsou teorie migračních sítí a neoinstitucionální teorie, koncept omezené racionality člověka a koncept omezení výběru v kontextu pravidel regulovaných institucemi. Na základě rešerše literatury věnující se této

problematicke byl stanoven odpovídající metodologický přístup s navazujícími metodami sběru a analýzy dat. Výsledkem je realizace kvalitativní případové studie. Jednotlivé výpovědi (kompletní transkripce kvalitativních dat) byly induktivně analyzovány a doplněny informacemi získanými během participačního pozorování.

Cílem praktické části předkládané diplomové práce je snaha zachytit komplikovanost reality: jaké faktory mohou ovlivňovat volbu migranta mezi legální a nelegální institucí zprostředkovávající zaměstnání cizincům na území Česka na příkladu devíti migrantů ze zemí postsovětského prostoru – Ruska, Ukrajiny, Moldavska a Kazachstánu, s nimiž byly provedeny polostrukturované hloubkové rozhovory.

Hypotéza pro tuto práci byla následující: migranti ze SNS a Ukrajiny preferují „klientský systém“ proto, že agentury zprostředkovávající práci migrantům při zaměstnávání cizinců nepostupují dostatečně efektivně a jsou omezeny právními normami a zákony upravujícími zaměstnávání cizích státních příslušníků, což zvyšuje popularitu klientského systému.

Otázky pro rozhovor byly rozděleny do dvou tematických okruhů na základě teoretických východisek, která úzce souvisí s teoretickým rámcem zmíněných konceptů. Díky autentickým výpovědím informantů v rámci rozhovorů bylo možné docílit detailního pohledu na téma agenturního zaměstnávání cizinců v Česku jako formální instituce a zaměstnávání cizinců v Česku s pomocí klienta jako neformální a nelegální instituce.

Takto získaná kvalitativní data poskytla prostor pro hledání nových podmínek a „pravidelností“, vzorců chování, ale i ověřování konceptu migračních sítí a omezené racionality jedinců při výběru zaměstnání. Výsledky plynoucí z induktivní analýzy jednotlivých okruhů otázek jsou vždy shrnuty v dílčích závěrech na konci jednotlivých okruhů.

První okruh otázek si stanovil za cíl odhalit existenci migračních sítí a zmapovat jejich typy. Existence migračních sítí byla potvrzena a bylo zjištěno, že fyzická přítomnost již aktivních migrantů v mateřské zemi je jedním z faktorů, které ovlivňují rozhodování potenciálních migrantů.

Analýza rozhovorů z prvního okruhu otázek ukázala, že v rámci vzorku se vyskytuje poměrně vysoká míra nespokojenosti s životními podmínkami v mateřské zemi – hlavním zjištěním toho okruhu otázek se stala skutečnost, že největší nespokojenost s životními podmínkami v porovnání s krajany, kteří již před tím odjeli do zahraničí za prací a zůstali v kontaktu, se projevila u dotazovaných, kteří pracovali pro klienta. Nejnižší míra nespokojenosti se vyskytovala i jedinců, kteří nikdy nepracovali pro klienta a měli pouze zkušenost legální práce pro agenturu.

Pokus o stanovení vlivu migračních sítí při rozhodování jedinců mezi legálním a nelegálním zaměstnáním ukázal, že nelze jednoduše stanovit míru vlivu migračních sítí na druh zaměstnání, neboť migrační sítě ovlivňují zaměstnávání v legálních agenturách i nelegálních klientských systémech stejně. Samotná existence migrační sítě se stala přímým podnětem k migraci a práci pro klienta v případě dvou dotázaných z Ukrajiny. Nepřímý vliv migračních sítí se vyskytl v téměř všech

ostatních případech, ať už se jednalo o agenturní zaměstnávání nebo klientský systém. Přesně stanovit míru vlivu není možné z toho důvodu, že analýza byla provedena na základě subjektivního hodnocení migrantů, jehož pravdivost mohla být zkreslená delším časovým odstupem po zažitých zkušenostech.

Další blok otázek měl vysvětlit, jak v praxi probíhá spolupráce mezi migrantem a agenturou nebo klientem při zaměstnávání a tak prověřit koncept neoinstitucionální teorie. Byla odhalena existující institucionální objektivní omezení cizinců ze strany státu a agentur, stejně tak bylo zjištěno porušení právních předpisů agenturami, pro které informanti pracovali. Z rozhovorů s informanty plyne, že některé agentury praktikují pseudolegální způsoby zaměstnávání, jako jsou švarc systém a brigádní práce namísto plnohodnotného pracovního poměru. Ve firmách, kam agentury posílaly své zaměstnance, podmínky práce zpravidla odpovídaly normám, zatímco práce pro klienta se vykonávala v prostorech, které k tomu nejsou určeny. Na rozdíl od klienta, firmy, ve kterých pracovali zaměstnanci z agentur, dodržovaly bezpečnost práce.

Zúčastněné participativní pozorování v agentuře doplňují informace získané během rozhovorů a odhalují další problémy/přestupky při spolupráci agentury a firmy.

Existence subjektivního institucionálního omezení je potvrzena a evidována v průběhu celého výzkumu (výpovědi informantů i jejich analýza) stejně jako dopady objektivního omezení racionality na samotné informanty. Uvedené případy potvrdily, že subjektivní institucionální omezení v procesu zaměstnávání cizinců v Česku v určité míře mají dopad na migranty, kteří pracují pro agentury, i ty, kteří pracují pro klienty. Bylo zjištěno, že téměř všichni dotazovaní neměli jazykové překážky při hledání zaměstnání, ale vypověděli o případech jazykových omezení, které znají ze svého okolí. Příběhy respondentů, kteří pracovali pro agenturu, ukázaly, že ve většině případů migranti, kteří dlouho pracovali pro klienta, neměli dostatečnou jazykovou úroveň, ani se nezajímali o svá zaměstnanecká práva i přes to, že pobývali na území Česka po delší dobu.

Výsledky prokazují existenci faktorů omezené subjektivní i objektivní racionality v prozkoumaných případech, což v perspektivě zvyšuje možnost začlenění migranta, který hledá zaměstnání na území Česka, do „klientského systému“. Mezi faktory zvyšující popularitu klientského systému lze označit:

- institucionální překážky v zaměstnávání cizinců agenturami, které omezují možnost vstupu migrantů na český pracovní trh;
- omezená racionalita, nedostatečná informovanost migranta o legálních způsobech zaměstnávání;
- migrační sítě, které motivují migranta k zapojení se do již existujícího kanálu zaměstnávání.

Z toho důvodu lze konstatovat, že hlavní hypotéza předkládané práce byla potvrzena jenom částečně a kromě objektivních institucionálních omezení nezahrnuje další faktory, jež měly přímý vliv na volbu migrantů při zaměstnávání se pomocí pracovní agentury nebo klientského systému. Výsledky nejsou reprezentativní. Slouží pouze k tomu, aby obohatily poznání v dané oblasti na příkladu malého vzorku zkoumané populace a přispěly k většímu porozumění zkoumaných jevů a procesů. Pro další

výzkum je potřeba brát do úvahy nejenom formálně existující překážky v zaměstnávání migrantů prostřednictvím pracovních agentur, ale i skryté překážky, případně i vliv migračních sítí a subjektivní omezení, která plynou ze schopnosti migranta získat, analyzovat a implementovat obdržené informace o legálních možnostech zaměstnávání se v Česku pro nízkokvalifikované pracovníky ze SNS a Ukrajiny.

12.2. Diskuze, limity výzkumu a jeho perspektivy

Tato diplomová práce je výsledkem práce s teoretickými poznatky z akademických zdrojů, oficiálních zákonů a oficiálních webových stránek organizací, tak z neformálních zdrojů informací získaných z rozhovorů s ruskými a ukrajinskými mluvčími migranty. Osm rozhovorů s informanty se odehrálo v Praze. Jeden rozhovor byl uskutečněn prostřednictvím služby Skype, protože se respondent nacházel v Londýně.

Induktivní přístup v této práci byl použit vzhledem k jejímu záměru. Pomohl odhalit některé specifické rysy a prvky, které vyplynuly z výzkumu. Nicméně snahou bylo také postihnout nová, resp. hlubší témata vztahující se k migrantovu vnímání jeho postavení na českém trhu práce a poskytnutým možnostem zaměstnávání v Česku. Hlubkový rozhovor jako metoda sběru potřebných dat byl za tímto účelem bezesporu zvolen vhodně.

Společný mateřský jazyk výzkumnice a respondentů zjednodušil zpracování praktické části této diplomové práce, přispěl k hlubšímu porozumění, a tudíž i k hlubšímu pochopení problematiky. Nebylo však vždy možné dosáhnout požadované otevřenosti respondentů, protože téma rozhovorů se mimo jiné týkalo velmi citlivého tématu nezákonných praktik.

Komunikace s migranty, kteří měli zkušenost s hledáním zaměstnání přes nelegální struktury, působila největší potíže. Tito respondenti odmítli nahrávání rozhovoru a velmi neochotně poskytli informace o svých dosavadních zkušenostech. Je možné, že samotná skutečnost akademické významnosti rozhovorů ovlivnila svědectví o vlastním vnímání. Odpovědi vyjadřovaly subjektivní pohled na situaci a proces zaměstnávání v Česku.

Ráda bych zde krátce diskutovala možné nepřesnosti odpovědí informantů na otázky, které se týkaly činnosti agentur a „klientů“. Potenciálně nepřesné výpovědi informantů mohly být způsobeny především tím, že si mnozí z nich zaměňovali pojmy „agentura“ a „klient“ a vnímali je jako jeden jev. Z tohoto důvodu jsem během rozhovorů musela upřesňovat, podle kterých rysů informanti odlišují tyto dvě struktury. Z rozhovorů také vyplynulo, že jedná a táž instituce může vykazovat znaky legální pracovní agentury i klientského systému – jako skryté nelegální činnosti.

Omezujícím faktorem pro obdobné výzkumy je komplikované vyhledávání informantů pro výzkum charakteru činnosti agentur a klientských systémů. Zatímco kontaktování informantů zaměstnaných přes agenturu je poměrně snadné, navázat spojení s vlastníky agentur nebo dokonce s klienty je velmi

komplikovaný úkol. Vystavuje výzkumníka riziku fyzického a psychického násilí, které je někdy pácháno na samotných migrantech pracujících pro klienta.

Podařilo se mi najít kontakt pouze na jednoho klienta, který přes prostředníka požádal za rozhovor takovou finanční odměnu, která by podle slov onoho prostředníka „výrazně přesáhla částku, kterou byste zaplatila informantovi“. Taková částka nebyla součástí rozpočtu tohoto výzkumu a překračovala moje možnosti. Později tento potenciální informant odmítl komunikovat.

Dílčí poznatky z této práce týkající se zaměstnávání nízkokvalifikovaných cizinců v Česku podporují další vědecká bádání. Vidím smysl v dalším zkoumání fenoménu spojeného s legální a nelegální činností organizací. Taktéž je třeba věnovat pozornost rozhovoru s A. D., ve kterém bylo dotčeno téma sexuálního průmyslu v rámci klientského systému, kterého se účastní především rusky mluvící imigranti. V tomto rozhovoru se mluvilo o online modelingu, který je v podstatě součástí pornografického průmyslu a také o podvodech návštěvníků seznamovacích portálů, kteří komunikovali s lidmi používajícími falešnou identitu.

13. Seznam použité literatury a zdrojů

- ABU (ALGEMENE BOND UITZENDONDERNEMINGEN) (2019): Collective Labour Agreement for Temporary Agency Workers, <https://www.abu.nl/app/uploads/2019/02/CAO-voor-Uitzendkrachten-EN.pdf> (cit. 11. 3. 2019).
- ALI-GUSEJNOVIČ, A. A. (2000): Social'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaja i zarubezhnaja literatura. Istorija: Referativnyj žurnal, 5
- AMS (2019): About the AMS, AMS Organisation Österreich <https://www.ams.at/organisation/public-employment-service-austria/about-ams> (cit. 7. 3. 2019)
- ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR (2018): Asociace pracovních agentur (APA) má velké výhrady k návrhu novely Zákoníku práce a Zákona o inspekci práce http://www.apa.cz/dokument/tiskova_zprava_ap_a_2018_09_13.pdf (cit. 11. 4. 2019)
- BALDUCCHI D. E., EBERTS R. W., O'LEARY C. J. (2004): Labour Exchange Policy in the United States. Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, USA
- BALKHANOV, A. M. (2014): Regulirowanie dejatel'nosti chastnyh agentstv zanjatosti na mezhdunarodnom urovne i na regional'nom rynke truda. Vestnik BGU, 2, 108-111
- BASKINA, T. (2014): Vsemirnaja istoria kadrovoj industrii. Moskva, Mann, Ivanov a Ferber
- BIENIECKI, M., PAWLAK, M. (2009): Strategie przetrwania. Adaptacja ukraińskich migrantów zarobkowych do polskiej rzeczywistości instytucjonalnej. Warszawa, Instytut Spraw Publicznych
- BIENIECKI, M., PAWLAK, M. (2012): Simplification of Employment of Foreign Workers in Poland and the Case of Wrocław. In: Platonova, A., Urso, G. (eds.): Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union. Brussels, International Organization for Migration, 65-73
- BIJAK, J. (2006): Forecasting International Migration: Selected Theories, Models and Methods. Warsaw, Central European Forum for Migration Research
- BOGDAN, R. C., BIKLEN, S. K. (1982): Qualitative research for education: An introduction to theory and methods. Boston, Allyn and Bacon, Inc.
- BÖHNING, W. R. (1996): Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle and Low-income Countries. Geneva, Intern. Labour Office
- BOLLER T. (2018): Labour & Employment, <https://gettingthedealthrough.com/area/18/jurisdiction/25/labour-employment-austria/> (cit. 17. 3. 2019)

- BÖSE, M., HABERFELLNER, R., KOLDAS, A. (2002): Mapping Minorities and their Media: The National Context, Austria.
- BOURDIEU, P. (1992): An Invitation to Reflexive Sociology. Chicago: University of Chicago Press. Bourdieu, *Journal of the Royal Anthropological Institute* 9, 2003, 2: 281–294.
- BOYD, M. (1976): Immigration Policies and Trends: A Comparison of Canada and the United States. *Demography*, 13, 1, 83-104
- BROWN, J. N., SWAIN, A. (2012): The Professional Recruiter's Handbook: Delivering Excellence in Recruitment Practice. London, Kogan Page
- BUEHLER, S. M. (2016): Understanding social movements: Theories from the classical era to the present. Routledge.
- BUTCHER, K. F., MORRISON, A. P. (1998): Cross-City Evidence on the Relationship Between Immigration and Crime. *Journal of Policy Analysis and Management*, 17, 3, 457-493
- CIETT (2018): Economic Report Enabling work, adaptation, security & prosperity: https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/WEC_Economic_Report_2018_Edition.pdf (cit. 3. 4. 2018)
- CIHELKOVÁ, E. (2005): Světová ekonomika: obecné trendy rozvoje. Praha, C. H. Beck
- COLLOMP, C. (1999): Immigrants, Labor Markets, and the State, a Comparative Approach: France and the United States, 1880-1930. *The Journal of American History*, 86, 1, 41-66
- ČANĚK M. (2011): Když se sází les, létají třísky. O zaměstnávání pracovních migrantů ve státních lesích, <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/kdyz-se-sazi-les-letaji-trisky-o-zamestnavani-pracovnich-migrantu-ve-statnich-lesich> (cit. 20. 3. 2019)
- ČERMÁKOVÁ, D., NEKORJAK M. (2009): Ukrainian Middleman System of Labour Organisation in the Czech Republic. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 100, 1, 33-43.
- ČERNÍK, J. (2005): Klientický systém jako quasi-feudalismus v Česku. https://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fcef50bfa263ef/JCernik_Klientura_1.pdf (cit. 14. 3. 2018)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2012): Cizinci v ČR podle státního občanství v letech 1994–2017 https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu (cit. 1. 1. 2016)
- ČIŽINSKÝ, P. (2005): Regularizace nelegální migrace v Evropě. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiz-tXTl4LhAhWL_aQKHc06BicQFjACegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Faa.ecn.cz%2Fimg_upload/79a33131c9c4293e0fcef50bfa263ef/JCernik_Klientura_1.pdf

load%2F79a33131c9c4293e0fceb50bfa263ef%2FPCizinsky_Regularizace_nelegalni_migrace.pdf&usg=AOvVaw3cN_BmmJ16edVUMHxetIE5 (cit. 14. 3. 2018)

ČIŽINSKÝ, P. (2009): Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur.

http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky_Analyzavznikua_pusobenizprostredkovatelskychagentur_1.pdf. (cit. 4. 2. 2018)

ČIŽINSKÝ, P., VALENTOVÁ, E. Č., HRADEČNÁ, P., HOLÍKOVÁ, K., JELÍNKOVÁ, M., ROZUMEK, M., & ROZUMKOVÁ, P. (2014): Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwiP0v6xl4LhAhXKGuwKHUm1Di0QFjABegQIEhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.migrace.com%2Fdocs%2F141115_simi-zamestnanci-cz-nahled.pdf&usg=AOvVaw1ggRHRXVIqzR8fgz-dbwW (cit. 14. 3. 2019)

CHANG, F. B., RUCKER-CHANG, S. T. (2012): Chinese Migrants in Russia, Central Asia and Eastern Europe. Oxon: Routledge

DAVIDSON, A. (2013): Do Illegal Immigrants Actually Hurt the U. S. Economy?

<http://www.nytimes.com/2013/02/17/magazine/do-illegal-immigrants-actually-hurt-the-us-economy.html> (cit. 1. 1. 2016)

DAVIES, G., FAGAN, J. (2012): Crime and Enforcement in Immigrant Neighborhoods Evidence from New York City. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 641, 1, 99-124

DE HAAS, H. (2008): Turning the Tide? Why Development Will not Stop Migration. Development and Change, 38, 5, 819-841

DOBSON, J., LATHAM A., SALT J. (2009): On the Move? Labour Migration in Times of Recession.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiC4OCKmILhAhVnKuwKHVKkDZEQFjAAegQIEhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.geog.ucl.ac.uk%2Fresearch%2Fresearch-centres%2Fmigration-research-unit%2Fpublications%2Fmru-publications%2Fpdfs%2Fon_the_move.pdf&usg=AOvVaw3m-dDS4p2ySHtuQkAOVUtU (cit. 14. 3. 2019)

DOLGOPOLOV, D. V. (2012): Ponjatie «Institut» v neoinstitucional'noj i jevoljucionnoj paradigme. Problemy sovremennoj jekonomiki <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-institut-v-neoinstitutsionalnoy-i-evolyutsionnoy-paradigme> (cit. 19. 03. 2018).

DOROSHENKO, A. (2017): Russian Law for Communication in English. Prospekt

- DRBOHLAV, D. a kol. (2010): Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme. Sociologické nakladatelství, Praha.
- DRBOHLAV, D., ed., (2015): Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Migrace – remittance – (rozvoj). Praha: Karolinum, 284 s.
- DRBOHLAV, D., UHEREK Z. (2007): Reflexe migračních teorií. Geografie – Sborník České geografické společnosti 112, 2, 125-141
<https://web.natur.cuni.cz/ksgrrsek/illegal/clanky/Uherek-Teorie.pdf> (cit. 5. 1. 2018)
- FAIST, T. (2000): The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford, Oxford University Press
- FAZEL-ZARANDI, M., FEINSTEIN, J. S., KAPLAN, E. H. (2018): The number of undocumented immigrants in the United States: Estimates based on demographic modeling with data from 1990 to 2016
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0201193> (cit. 20. 3. 2019)
- FLICK, U. (2014): An Introduction to Qualitative Research. London, Sage Publications Ltd.
- FORTNEY, J. A. (1970): International Migration of Professionals. Population Studies, 24, 2, 217-232
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, H. (2010): Základy pracovního práva. Plzeň, Aleš Čeněk
- GLAZUNOVA, S. (2009) Social'naja pomoshh' migrantam nahodjashhimsja na territorii Rossijskoj Federacii i nekotorym kategorijam rossijskich grazhdan tematiceskij spravocnik dlja rossijskich i inostrannyh grazhdan gosudarstvennyh sluzhashhijh praktičeskijh rabotnikov nekommerčeskijh organizacij rabotajushhijh v sfere migraci, Sankt Peterburg
- GOVERNMENT OF NETHERLANDS (2019): Competition and illegal employment of foreign nationals. <https://www.government.nl/topics/new-in-the-netherlands/competition-and-illegal-employment-of-foreign-nationals> (cit. 11. 3. 2019)
- GRÜNDERSERVICE (2019): Gründungskosten: Übersicht nach Unternehmensform
<https://www.gruenderservice.at/site/gruenderservice/planung/Gruendungskosten.html> (cit. 14. 3. 2019)
- GRZES, A. (2014): Temporary Work Agencies and Unemployment in Poland,
http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.hdl_11320_2909/c/11_Anna_GRZES.pdf (cit. 20. 2. 2018)
- HALILUINA, A.I., ŠAGIEVA, L.A (2016): Nelegal'naja migracija v Rossii i metody bor'by s nej. Molodoj učenyj, 28, 132, 711-713

- HARBOR COMPLIANCE (2019): Employment Agencies Licencing
<https://www.harborcompliance.com/information/employment-agency-license> (cit. 20. 3. 2019)
- HARVEY, W. S., GROUTSIS, D., VAN DEN BROEK, D. (2017): Intermediaries and Destination Reputations: Explaining Flows of Skilled Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44, 4, 644-662
- HENDL, J. (2005): Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 408
- HOFÍREK, O., NEKORJAK, M. (2007): Neregulární práce imigrantů v České republice. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2, 78-90.
- HORA, M. (2015): Migrační rozhodování Vietnamců v ČR: "Starousedlíci" přichází před rokem 1989.
- HOUSEMAN, S. N. (2001): Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *ILR Review*, 55, 1, 149-170
- HŮRKA, P. (2015): Flexibilní formy zaměstnání. In. PICHRT J., MORÁVEK J., (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 77-84
- HŮRKA, P., et al. (2012): *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, s. 219.
- IMMIGRATION AND NATURALIZATION SERVIS (2019): Working in the Netherlands
https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2007): *Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement*, Geneva
- INTERNATIONAL LAW COMMISSION (1993): Yearbook of the international law commission, http://legal.un.org/ilc/publications/yearbooks/english/ilc_1993_v2_p2.pdf (cit. 1. 2. 2018)
- IVAHNIUK, I. V. (2008): Evrazijskaja migracionnaja sistema: teorija i politika. *Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Serija: Mezhdunarodnye otnoshenija* 2, 21-28
- JAKUBKA, J. (2006) Jak zakázat „švarcsystém“? Změna § 13 zákona o zaměstnanosti. *Lesnická práce*. <http://www.silvarium.cz/lesnicka-prace-c-7-05/jak-zakazat-svarcsystem-zmena-13-zakona-o-zamestnanosti> (cit. 7. 3. 2019)
- JANDL, M., HOLLOMEY, C., GENDERA, S., STEPIEN, A., BILGER, V. (2014): *Migration and Irregular Work in Austria: A Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century*. Amsterdam, Amsterdam University Press
- JANSEN, C. J. (1970): *Readings in the Sociology of Migration*. London, Pergamon Press

- JEŘÁBEK, H. (1993): Úvod do sociologického výzkumu. Praha, Karolinum
- KAPELJUŠNIKOV, R. I. (1998): Novaja institucional'naja teorija. istorija jekonomicheskikh uchenij:(sovremennyy jetap). / Pod obshh. Red. AG Hudokormova. – M.: Infra-M
- KAPOUN, R. (2012): Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele. Olomouc, ANAG
- KEPIŃSKA, E. (2001): Mechanizmy migracji osiedleńczych na przykładzie małżeństw polsko-ukraińskich. Warsaw, Instytut Studiów Społecznych UW
- KOČÁKOVÁ, K. (2013): Personálne agentury, ich činnosť, prínosy a riziká pre zúčastnené strany. Diplomová práce. Katedra obchodního podnikání a komerčních komunikací FMV VŠE, Praha
- KONEČNÁ, J. (2008): Porovnání hlavních tendencí na pracovním trhu ČR a vybraných zemí EU v 90. letech. Dizertační práce. Ekonomicko-správní fakulta MU, Brno
- KORSHUNOVA, N., SHATAEVA, O. B., SHAPIRO, C. A. (2015): Tendencii trudovoj migracii v stroitel'noj sfere. Moskva, Directmedia
- KREBS, M., PECHOVÁ E. (2009): Vietnamese Workers in Czech Factories – Research Report. La Strada
- KROES ADVOCATEN (2019): Advocaten Controle Wet arbeid vreemdelingen door de Inspectie SZW, Dostupné z: <https://www.kroesadvocaten.nl/nl/bedrijven/boete-arbeidsinspectie/controle-wet-arbeid-vreemdelingen-door-de-inspectie-szw> (cit. 11. 3. 2019).
- KRUEGER, A. B., KATZ, L. F (1999): The High-Pressure US Labor Market of the 1990s. Brookings Papers on Economic Activity, 1, 1-87
- KUKLA, L. (2016): Sociální a preventivní pediatrie v současném pojetí. Praha: Grada Publishing
- KULU-GLASGOW, I. (1992): Motives and Social networks of International Migration within the Context of the Systems Approach: A Literature Review. Working paper 3. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute, Den Haag.
- LEE, E. S. (1969): A Theory of Migration. In: JACKSON, J. A. (ed.): Migration. Cambridge, Cambridge University Press
- LEE, M. R. (1995): Dangerous Fieldwork. Qualitative Research Methods 34, 1995: 1–86.
- LEWANDOWSKI, P., GÓRA, M., LIS, M. (2017): Temporary Employment Boom in Poland: A Job Quality vs. Quantity Trade-off. IZA Discussion Papers 11012, Institute for the Study of Labor (IZA)
- LIGHT, I., BHACHU, P., KARAGEORGIS, S. (1989): Migration Networks and Immigrant Entrepreneurship. In: UCLA: Institute for Social Science Research

- LISIN, V. S., JANOVSKIJ K. E. (2011) Institucional'nye ogranichenija sovremennogo jekonomicheskogo rosta, MoskvaM, Izdatel'skij dom Delo RANHiGS, 640 s.
- LJUTOV, N. L. (2009): Novejshee zakonodatel'stvo Evropejskogo sojuza i problemy legalizacii primenenija zaemnogo truda v Rossii. Trud za rubežom, 3, 83, 85-101
- LJUTOV, N. L. (2012): Rossijskoe trudovoe zakonodatel'stvo i mezhdunarodnye trudovye standarty: sootvetstvie i perspektivy sovershenstvovanija: nauchno-prakticheskoe posobie. Moskva, Litres
- MANPOWER GROUP (2019): O ManpowerGroup <https://www.manpower.cz/manpower/cs/o-manpower/> (cit. 20. 3. 2019)
- MANPOWER GROUP (2019): Recognition <https://www.manpowergroup.com/about/recognition> (cit. 20. 3. 2019)
- MARTIN, P, TEITELBAUM, M. (2005): Economic Integration and Migration: Austria, the Slovak Republic and the EU. The International Migration Review, 39, 4 953-961
- MASSEY, D. S. (1988): Economic Development and International Migration in Comparative Perspective. Population and Development Review, 14, 3, 383-413.
- MASSEY, D. S., ARANGO, J., HUGO, G, KOUAOUCCI, A., PELLEGRINO, A., TAYLOR, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Population and Development Review, 19, 431-466
- MASSEY, D. S., ARANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCCI, A., PELLEGRINO, A., TAYLOR, J. E. (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Population and Development Review 19, 3, 431-466
- MCKEOWN, A. (2012): How the Box Became Black: Brokers and the Creation of the Free Migrant. Pacific Affairs, 85, 1, 21-45
- MPSV (1997): Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf> (cit. 21. 3. 2019)
- MPSV (2004): Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonov. http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf
- MPSV (2014): Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66 EU ze dne 15. května 2014, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti, https://www.mpsv.cz/files/clanky/18489/2014_66_EU.pdf (cit. 21. 3. 2019)
- MPSV (2017): Novela zákona o zaměstnanosti přináší změny nejen u agenturního zaměstnávání. https://www.mpsv.cz/files/clanky/31209/TZ_-

- _Novela_zakona_o_zamestnanosti_prinasi_zmeny_nejen_u_agenturniho_zamestnavani.pdf (cit. 20. 2. 2019)
- MPSV (2017): Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce
https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny (cit. 20. 3. 2019)
- MVČR (2019): Práce na černém je ve všech členských zemích <https://www.mvcr.cz/clanek/prace-nacerno-je-ve-vsech-clenskyh-zemich.aspx> (cit. 14. 4. 2019)
- NEKOLOVA, M. (2010): Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva. Praha, Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
- NEKORJAK, M. (2005): Pracovní migrace Ukrajinců do České republiky. Duchovní a kulturně společenská podpora integrace národnostních menšin. Apoštolský exarchát Řeckokatolické církve v České republice, 21-36
- NORTH D.C. (2016): Institutions and Economic Theory. *The American Economist*, 61(1), 72–76.
<https://doi.org/10.1177/0569434516630194>
- NORTH, D. C. (1990): *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge, Cambridge University Press
- ODBOR LEGISLATIVY, INFORMACÍ A PORADENSTVÍ HOSPODÁŘSKÉ KOMORY ČR (2012): <https://i.info.cz/files/podnikatel/42/prirucka-k-svarcysystemu-1.PDF> (cit. 1. 2. 2019)
- PERI, G. (2010): Immigrants, Productivity, and Labour Markets. *Journal of Economic Perspectives*, 30, 4, 3-30
- POHLEBAEVA, A. B. (2005): Ponjatie migracii i ee klassifikacija
- PONOCNÁ, P. (2018): EMPATIE A EMOCE V ETNOGRAFICKÉM VÝZKUMU, 81-107 -
http://www.lidemesta.cz/assets/media/files/20_2018_1/Ponocna.pdf (cit. 1. 2. 2019)
- PRAJZLEROVÁ, M. (2014): Nelegální práce cizích státních příslušníků. Diplomová práce. Fakulta právnická, Západočeská univerzita v Plzni, Plzeň
- PRIES, L. (1999): *Migration and Transnational Social Spaces*. Ashgate, Aldershot
- PSP (1997): Doporučení č. 188 O soukromých agenturách práce
<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=3&T=114> (cit. 1. 1. 2019)
- PUNCH, K. F. (2015): Úspěšný návrh výzkumu. Praha, Portál
- PURCELL, J., PURCELL K., TAILBY S. (2004): Temporary work agencies: here today, gone tomorrow?. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 4, 705-725

- RAKOUSKÉ VELVYSLANECTVÍ V PRAZE (2019): Pobyť delší než 180 dní z:
<https://www.bmeia.gv.at/cs/rakouske-velvyslanectvi-v-praze/cestovani-do-rakouska/pricestovani-a-pobyť-v-rakousku/dele-nez-180-dni/>
- RANDSTAT (2019): Randstat v ČR: www.randstad.cz/o-nas/historie (cit. 23. 4. 2018)
- RECTOR, R. (2008): Reducing Illegal Immigration Through Employment Verification, Enforcement, and Protection. The Heritage Foundation 7
- RECHTSINFORMATIONSYSTEM DES BUNDES (2019): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Ausländerbeschäftigungsgesetz, Fassung vom
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365> (cit. 14. 3. 2019)
- RODOINOVA, N.A (2011): Mery po sokrashheniju negativnyh posledstvij nelegal'noj migracii. Rossijskoe predprinimatel'stvo, 12, 6, 49-53
- SHATAEV, O., IVANOV. G. (2015): Vlijanie vnešnej trudovoj migracii na strukturu social'no-trudovyh otnošenij v Rossijskoj Federacii. Moskva, Directmedia
- SCHÖMANN, I., GUEDES, C. (2012): Temporary Agency Work in the European Union: Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. Brussels, ETUI
- SINJAVEC, T., MIHAJLOV, D. (2009): Rol' rekrutirovovyh agentstv v udovletvorenii sprosa na rabochuju silu promyshlennogo sektora regiona. Vestnik Omskogo universiteta. Serija «Ėkonomika» 1, 34-40
- SKOBELINA, N. A. (2010): Otnositel'naja deprivacija kak indikator nestabil'nogo obščestva. Izv. Sarat. un-ta Nov. ser. Ser. Sociologija. Politologija, 4
- SOUKUP, M. (2014): Terénní výzkum v sociální a kulturní antropologii, Praha.
- SOUKUP, V. (2000): Přehled antropologických teorií kultury, Praha.
- SOUKUP, V. (2011): Antropologie: teorie člověka a kultury, Praha.
- STARK, O., BLOOM, D. E. (1985): The new economics of labor migration“. The American Economic Review. 75, č. 2
- STARK, O., TAYLOR, J. E. (1989): Relative Deprivation and International Migration Oded Stark. Demography 26, 1, 1-14
- STEIL, J. P., VASI, I. B. (2014): The New Immigration Contestation: Social Movements and Local Immigration Policy Making in the United States, 2000–2011. American Journal of Sociology, 119, 4, 1104-1155

- STRAUSS, A., CORBIN, J. M. (1990): *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
- ŠEDIVÁ, R. (2014): "Švarc-systém.", Olomouc
- ŠTEFKO, M. (2009): Výkon závislé práce. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 16, 4, 337-345
- ŠUBRT, B. (2008): Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. *Mzdová praxe* [online]. Praha: Wolters Kluwer, http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturnizamestnavani/?search_query=%24issue%3D3I62&search_results_page=1. (cit. 1. 1. 2016)
- ŠUBRT, B. (2008): Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, vv rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR “zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, vv i. http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc. (cit. 27. 2. 2018)
- ŠUBRT, B. (2011): Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_agenturniho_zamestnavani_v_cr (cit. 1. 1. 2016)
- ŠVECOVÁ, V. (2013): *Agentury práce a zaměstnávání cizích státních příslušníků*. Diplomová práce. Právnická fakulta MU, Brno
- THOMAS, W. I., ZNANIECKI, F. (1918-1920): *The Polish Peasant in Europe and America: Monograph of an Immigrant Group in 5 Volumes*. Chicago, The University of Chicago Press
- TIJDENS, K., VAN KLAVEREN, M., HOUWING H., VAN DER MEER, M., VAN ESSEN, M. (2006): *Temporary Agency Work in the Netherlands*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam
- UHEREK, Z. (2001): Rekonstrukce vybraných podmínek života pracovní migrace z Ukrajiny v České republice na základě šetření na Zakarpatské krajině – případová studie. In: *Analýza zdravotní péče o cizince v České republice*. Kostelec nad Černými Lesy: IZPE, 93-103
- UHEREK, Z., HONUSKOVÁ, V., OŠTÁDALOVÁ, Š., GÜNTER, V. (2016): *Migrace: historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení PANT
- UNITED NATIONS PUBLICATIONS (1993): *Yearbook of the International Law Commission*, United Nations International Law Commission, P. 254—259
- VALDEZ, I. (2016): Punishment, Race, and the Organization of U. S. Immigration Exclusion. *Political Research Quarterly*, 69, 4, 640-654

- VAN LIEMT, G. (2013): Private Employment Agencies in the Netherlands, Spain and Sweden. Geneva, International Labour Office http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_231420.pdf (cit. 14. 3. 2019)
- VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V HAAGU (2019): Informace pro práci v Nizozemsku https://www.mzv.cz/hague/cz/viza_a_konzularni_informace/zneuzivani_ceskych_obcanu_pri_praci_v.html (cit. 3. 3. 2019)
- VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V RAKOUSKU (2017): Zaměstnávání občanů ČR v Rakousku https://www.mzv.cz/public/53/99/12/2378674_1712457_Infodokumentduben2017PracevRakousku.pdf (cit. 14. 4. 2019)
- VOSS, E., VITOLS, K., FARVAQUE, N., BROUGHTON, A., BEHLING, F., DOTA, F., LEONARDI, S., NAEDENOEN, F. (2013): The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional Frameworks, Empirical Evidence, Good Practice and the Impact of Social Dialogue. Hamburg, Eurociett / UNI Europa
- VÚPSV (2019): Nelegální zaměstnávání cizinců jako překážka v jejich žádoucí integraci na trhu práce. Web Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/neleg1.pdf> (cit. 14. 4. 2019)
- WALLERSTEIN, I. (1974): The Rise and Future Demise of the World Capitalist System: Concepts for Comparative Analysis. *Comparative Studies in Society and History* 16, 4, 387-415
- WEICHT, B. (2015): Employment without employers? The public discourse on care during the regularisation reform in Austria. In: Triandafyllidou, A., Marchetti, S. (eds.): *Employers, Agencies and Immigration: Paying for Care*. Farnham, Ashgate Publishing Limited, 113-130
- WORK AND TRAVEL (2014): Job offers <https://workandtravel.ru/JobOffers> (cit. 20. 3. 2019)
- WORLD EMPLOYEMENT CONFEDERATION (2018): Economic report. https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/WEC_Economic_Report_2018_Edition.pdf (cit. 7. 3. 2019)
- Zákon č. 231/1992 Sb., zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce. <https://zakonyprolidi.cz/cs/1991> <https://zakonyprolidi.cz/cs/1991-1?text=%C4%8D.%20231%2F1992%20Sb> (cit. 21. 3. 2019)
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů § 118-123a. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326> (cit. 21. 3. 2019)
- Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce § 4 Zákoník práce. <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast7.aspx> (cit. 21. 3. 2019)

Zákon č. 155/2000 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony <https://zakonyprolidi.cz/cs/2000-155> (cit. 21. 3. 2019)

Zákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti § 14. Zákoník práce.
<https://www.psp.cz/sqw/text/sbirka.sqw?cz=367&r=2011> (cit. 21. 3. 2019)

ákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti § 66. Zákoník práce.
<https://www.psp.cz/sqw/text/sbirka.sqw?cz=367&r=2011> (cit. 21. 3. 2019)

Zákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti § 87 a 88 Zákoník práce.
<https://www.psp.cz/sqw/text/sbirka.sqw?cz=367&r=2011> (cit. 21. 3. 2019)

Zákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti § 98 a 98a Zákoník práce.
<https://www.psp.cz/sqw/text/sbirka.sqw?cz=367&r=2011> (cit. 21. 3. 2019)

Zákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti § 131 Zákoník práce.
<https://www.psp.cz/sqw/text/sbirka.sqw?cz=367&r=2011> (cit. 21. 3. 2019)

Zákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti § 139 Zákoník práce.
<https://www.psp.cz/sqw/text/sbirka.sqw?cz=367&r=2011> (cit. 21. 3. 2019)

Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce. <https://zakonyprolidi.cz/cs/19911?text=Z%C3%A1kon%20%C4%8D.%20231%2F1992%20Sb.> (cit. 21. 3. 2019)

ZASLASKIY, I. (1992): Trud, zanjatost', bezrabotica. Moskva, Departament truda i zanjatosti pravitel'stva Moskvy

Změna č. 374/2017 Sb. v nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/narizeni_vlady_c__642009_sb_ (cit. 11. 4. 2019)

14. Přílohy

Přílohy jsou k dispozici u autorky na vyžádání a patří k nim:

- Plán polostrukturovaného rozhovoru s informanty;
- záznam rozhovorů s informanty;
- záznam rozhovorů se zaměstnanci Ministerstva práce a sociálních věcí.